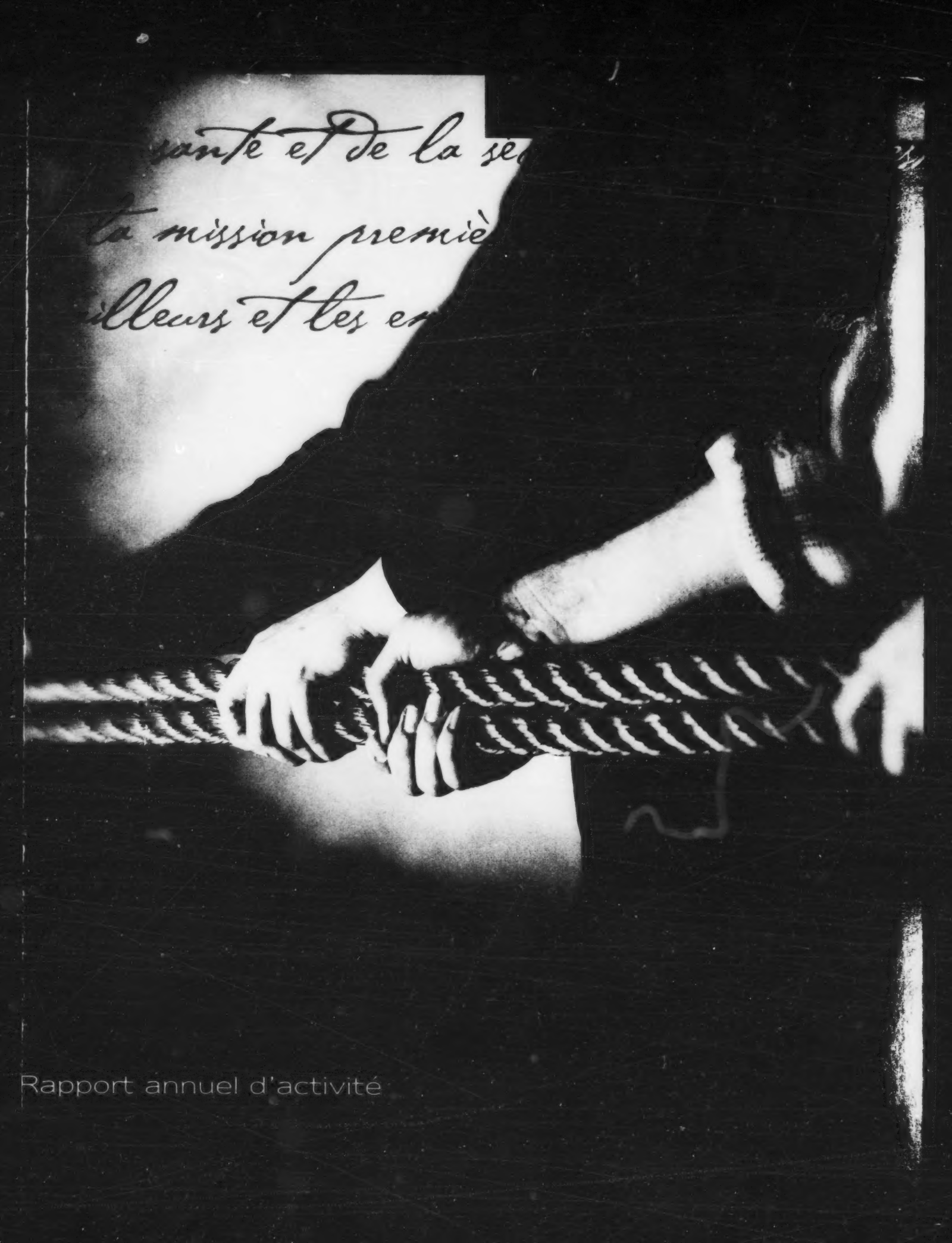

Rapport annuel d'activité

L'année 2000 en quelques chiffres

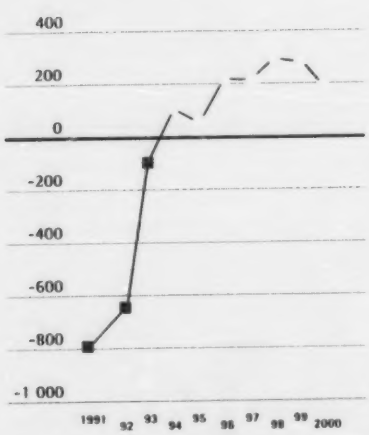
Travailleurs* couverts par le régime de santé et de sécurité du travail[1]	2 823 366
Établissements[2]	228 848
Dossiers d'intervention en prévention-inspection ouverts	13 566
Programmes de prévention transmis à la CSST[3]	2 871
Programmes de santé reçus par la CSST[3,4]	2 807
Comités de santé et de sécurité formés en vertu de la loi[5]	480
Dossiers ouverts à la suite de lésions professionnelles	164 890
Dossiers ouverts à la suite d'un accident du travail et acceptés[6]	138 403
Autres dossiers ouverts à la suite d'un accident du travail[7]	16 643
Dossiers ouverts à la suite d'une maladie professionnelle et acceptés[6]	5 114
Autres dossiers ouverts à la suite d'une maladie professionnelle[7]	4 730
Décès à la suite de lésions professionnelles inscrits aux dossiers[8]	180
Dossiers ouverts dans le cadre du programme *Pour une maternité sans danger*	23 494
Taux moyen de cotisation (décrété)[9]	2,07 $
Salaire maximum annuel assurable	50 500 $

* La forme masculine utilisée dans ce rapport désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

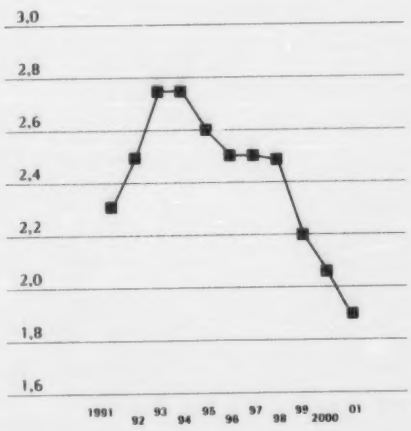
1. Estimation à partir des données de Statistique Canada, cat. n° 72-002 et des fichiers de la CSST.
2. Nombre d'établissements ouverts pendant au moins une journée en 2000.
3. Nombre de programmes pour des établissements comptant 21 travailleurs ou plus des groupes I, II et III.
4. Source : régies régionales de la santé et des services sociaux.
5. Nombre de comités pour des établissements comptant 21 travailleurs ou plus des groupes I et II.
6. Nombre de dossiers ouverts entre le 1er janvier et le 31 décembre 2000 et pour lesquels, au 1er mars 2001, la dernière décision rendue est « demande d'indemnisation acceptée ». Les décès reliés à une lésion professionnelle sont compris dans ce nombre.
7. Nombre de dossiers ouverts entre le 1er janvier et le 31 décembre 2000 et pour lesquels, au 1er mars 2001, la dernière décision rendue est « demande d'indemnisation refusée », « en suspens » ou « inconnue ».
8. Nombre de décès reliés à une lésion professionnelle pour lesquels, au 31 décembre 2000, la date d'inscription de l'acceptation se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre 2000.
9. Par 100 $ de masse salariale assurable.

Évolution de la situation financière

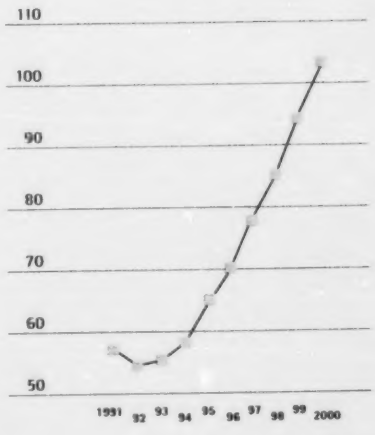
Surplus (déficit) des opérations de l'exercice courant (1991-2000)
(en millions de dollars)



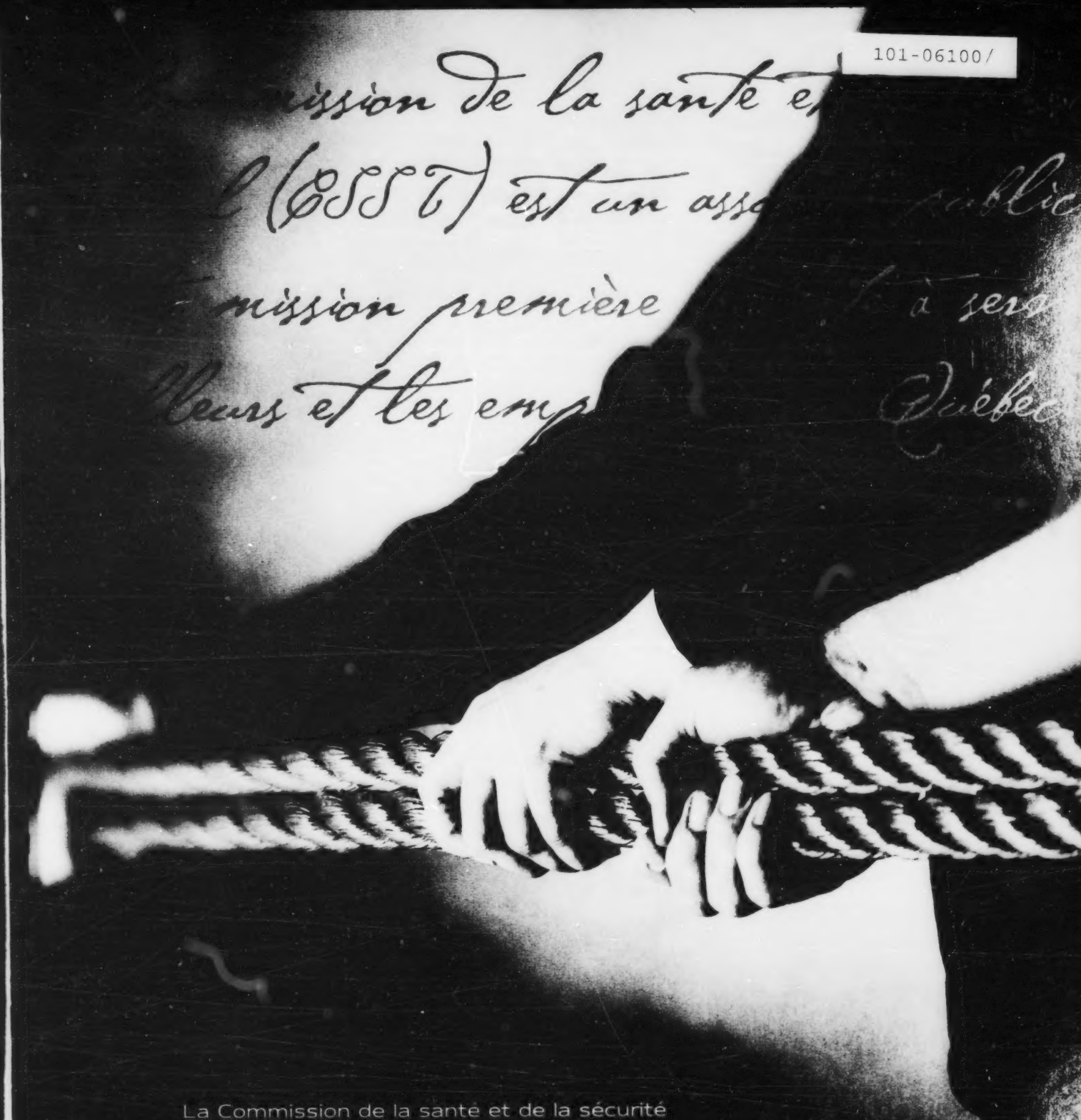
Évolution du taux moyen de cotisation décrété, de 1991 à 2001
(en dollars)



Évolution du niveau de capitalisation, de 1991 à 2000
(en pourcentage)



101-06100/



La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) est un assureur public dont la mission première consiste à servir les travailleurs et les employeurs du Québec.

Le **Rapport annuel d'activité** de la Commission de la santé et de la sécurité du travail a été réalisé par la Direction des communications en collaboration avec la Direction générale de la planification, la Direction de la comptabilité et des contrôles financiers, la Direction de la statistique et de la gestion de l'information et le Secrétariat général.

Rédaction
Diane Mérineau

Révision linguistique et correction des épreuves
Lucie Duhamel
Laliberté Lemire Communications

Coordination de la production
Daniel Guertin

Conception et coordination graphique
Nancy Dubé et Diane Urbain

Infographie
Cormier Publicité, Nancy Dubé, Marie-France Dupuis, Claude Rivard et Diane Urbain

Préimpression
Scan Express

Impression

Suivi d'impression et de distribution
Lyse Tremblay

Symbole du partenariat dans le logo de la CSST, le double trait horizontal qui souligne le sigle trouve ici son prolongement. Poursuivant un objectif commun, travailleurs et employeurs unissent leurs efforts dans un même élan enthousiaste... dans un même effort concerté.

Pour obtenir un exemplaire de l'**Annexe statistique au rapport annuel d'activité**, on peut s'adresser à l'une des directions régionales de la CSST.

Reproduction autorisée avec mention de la source
© Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec
Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2000
ISBN 2-550-37431-2
ISSN 1191-8939

Monsieur Jean-Pierre Charbonneau
Président de l'Assemblée nationale
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous remettre le *Rapport annuel d'activité* de la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour l'année 2000, tel que transmis par son président du conseil d'administration et chef de la direction.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée.

Le ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale, et ministre du Travail,

Jean Rochon

Monsieur Jean Rochon
Ministre d'État au Travail, à l'Emploi et
à la Solidarité sociale, et ministre du Travail

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 163 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, j'ai l'honneur de vous présenter le *Rapport annuel d'activité* de la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour l'année 2000.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Le président du conseil d'administration et chef de la direction,

Treffé Lacombe

Table des matières

Message du président du conseil d'administration et chef de la direction **6**

Message du président et chef des opérations **8**

Horizon 2000–2001–2002 **12**

Mandats et organisation de la CSST **16**

Administration du régime **25**

Coup d'œil sur 2000 **34**

Données d'exploitation **60**

Tableaux

1 Dépenses en 2000 61

2 Répartition des fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec, selon la valeur marchande au 31 décembre 2000 62

3 Niveau de capitalisation de 1991 à 2000 63

4 Nombre de dossiers ouverts, selon l'événement (1999-2000) 64

5 Nombre de décès inscrits, selon l'événement et l'année du décès (1999-2000) 64

6 Répartition des prestations versées pour lésions professionnelles, selon la catégorie, et pour le programme *Pour une maternité sans danger* (1999-2000) 65

7 Nombre d'établissements de 21 travailleurs ou plus des groupes I, II et III ayant mis en place des mécanismes de prévention, selon le groupe prioritaire, le secteur d'activité économique et le mécanisme de prévention (2000) 70

8 Nombre de dossiers d'intervention en prévention-inspection ouverts, selon le type d'intervention (1999-2000) 71

9 Nombre d'employeurs, d'établissements et de chantiers de construction visités (1999-2000) 71

10 Nombre de mesures prises, selon le type de mesure (1999-2000) 71

11 Recours et conciliation – Statistiques selon la région (2000) 72

12 Demandes de révision inscrites et décisions rendues par la Direction de la révision administrative et les bureaux de révision (1998-2000) 74

Appendice stastistique **76**

États financiers **85**

ce sont avant tout ceux d'une grande équipe de près de 4 000 employés répartis à travers le Québec. À l'occasion de notre 20e anniversaire, nous avons d'ailleurs été très fiers de constater que la Commission pouvait compter sur un noyau d'environ 650 personnes qui y travaillent depuis 20 ans et plus. Au fil des années, l'expérience et l'expertise générées par cette stabilité ont enrichi notre organisation. »

Message du président du conseil d'administration et chef de la direction

La force d'une équipe

L'année 2000 a marqué les 20 ans de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). En effet, c'est le 13 mars 1980 que la CSST a commencé ses activités, après que l'Assemblée nationale ait adopté la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, qui est à l'origine de la création de la CSST ainsi que de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST). Vingt ans, c'est une bien courte période d'un point de vue historique. Du point de vue de la petite histoire de la Commission, les 20 dernières années n'en ont pas moins constitué une période riche en transformations de toutes sortes.

L'année de ce 20e anniversaire se caractérise notamment par une performance appréciable de la CSST en ce qui concerne ses résultats financiers. Pour la première fois, la Commission a atteint la pleine capitalisation avec un taux de 103,8 %. Rappelons que le taux de capitalisation était tombé à 54,2 % en 1992. Il s'agit donc là d'une remontée dont l'organisme peut être fier à juste titre. Désormais, c'est à la fois le fonds d'indemnisation des travailleurs accidentés et l'équité entre les différentes générations d'employeurs payeurs qui sont garantis par la pleine capitalisation.

Quant au taux moyen de prime, il a continué à descendre jusqu'à 2,07 $ du 100 $ de masse salariale assurable en 2000 et il a été fixé à 1,90 $ pour 2001. Voilà qui est aussi un bon résultat, puisque le taux moyen des primes des employeurs ne cesse de baisser depuis 1996, alors qu'il était de 2,52 $. De plus, la CSST a enregistré en 2000 un surplus de près de 181,4 millions de dollars.

Ces résultats financiers reflètent les efforts de notre personnel. Le dynamisme et le succès de la CSST, ce sont donc avant tout ceux d'une grande équipe de près de 4 000 employés à travers le Québec. À l'occasion de notre 20e anniversaire, nous avons d'ailleurs été très fiers de constater que la Commission pouvait compter sur un noyau d'environ 650 personnes qui y travaillent depuis 20 ans et plus. Au fil des années, l'expérience et l'expertise générées par cette stabilité ont enrichi notre organisation.

Favoriser le développement de carrière fait partie de notre vision d'une bonne gestion des ressources humaines. Le personnel de la CSST a donc bénéficié de la tenue de 138 concours de promotion conduisant à des postes de divers niveaux. Ces concours s'inscrivent dans une optique de reconnaissance des compétences et visent à accroître la mobilité du personnel au sein de l'organisme. À leur terme, plus de 250 employés ont été promus.

D'autres gestes concrets ont permis de reconnaître la contribution des employés. Soulignons la mise en place d'une stratégie de diffusion interne de leurs « bons coups ». Un réseau de répondants, couvrant toutes les unités, a recueilli ces « coups de maître », et environ 250 personnes et équipes ont reçu un témoignage d'appréciation pour la qualité de leurs initiatives.

Toujours dans un objectif de reconnaissance, à l'instar de 1999 — alors que nous réunissions les conseillers en réadaptation — en 2000, nous avons convié nos agents d'indemnisation à un colloque de ressourcement. Ces réunions se sont avérées des réussites et des outils précieux pour entretenir la motivation.

Signalons une autre activité appréciée : les ateliers stratégiques, qui ont permis de réunir en équipe les employés de toutes les unités. Ces rencontres visaient l'appropriation des priorités découlant de notre exercice de planification triennale, *Horizon 2000-2001-2002*. Ce fut l'occasion d'échanger et de se mobiliser autour des grandes orientations retenues par la direction. La CSST a innové avec cette approche originale, car l'information a pu se rendre jusqu'à la base de l'organisation et les gestionnaires ont été outillés pour aider les employés à s'approprier les contenus. Ces ateliers ont joué un rôle clé dans l'engagement du personnel pour faire face aux défis à relever au cours des prochaines années.

En cet « an 1 » de l'application de la planification triennale, écouter encore davantage nos clients est devenu une importante priorité. C'est dans ce but que nous nous sommes appliqués à transformer les plaintes en pistes d'amélioration, consigner les « bons coups » et explorer de nouveaux moyens pour mieux connaître les attentes de nos clients, tels les groupes de discussion.

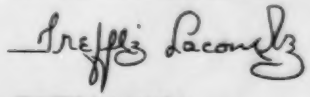
Du côté de la prévention-inspection, l'année 2000 a aussi introduit un important changement à la CSST : les inspecteurs ont commencé à appliquer une nouvelle méthode d'enquête sur les accidents du travail. Leurs analyses tiennent désormais compte de l'ensemble de la situation de travail : personnel, tâches, organisation du travail, matériel, formation. Non seulement cette méthode est-elle plus facile à utiliser et plus complète, mais elle permet une meilleure communication des résultats.

Dans la foulée de ce changement, les rapports d'enquête sont désormais plus largement diffusés auprès des familles, des travailleurs, des employeurs et du grand public. Notre objectif est de mieux informer les employeurs et travailleurs des secteurs d'activité concernés et toutes les personnes intéressées aux causes des accidents du travail afin d'en éviter la répétition. En 2000, les rapports d'enquête auront donné lieu à plus d'une douzaine de communiqués diffusés auprès des médias et à des conférences de presse dans plusieurs régions du Québec.

Les directions régionales ont aussi été très actives en organisant de nombreuses activités à l'occasion de notre campagne annuelle de prévention. Au cours de l'automne, de nombreux colloques et rencontres avec nos partenaires ont eu lieu. Plusieurs de ces événements ont suscité une large participation. Signalons parmi ceux-là le colloque de Jonquière, avec ses 1 000 inscriptions, et le Salon santé-sécurité de Laval, qui a accueilli pas moins de 3 800 visiteurs. Toutes ces activités vont dans le sens de notre approche en prévention-inspection, une approche client favorisant la collaboration et la recherche de moyens de prévention et de solutions.

Fort de 20 années d'efforts soutenus dans différents champs d'intervention, fort aussi des multiples réussites dont nous témoignons dans ces pages, l'organisme peut donc envisager l'avenir avec optimisme. Des défis importants demeurent, mais nul doute que la grande équipe de la CSST saura les relever avec le même dynamisme dont elle a fait preuve jusqu'à maintenant.

Le président du conseil d'administration et chef de la direction,



Treffé Lacombe

travailleurs et employeurs, voilà donc ce qui est au cœur de l'action de la CSST. Le monde du travail évolue, et la CSST entend étudier et suivre ses transformations de près pour servir ses différents clients en tenant compte de leurs particularités. Cette préoccupation cohabite avec nos objectifs de santé financière qu'il est important de maintenir, pour nous et pour notre clientèle. »

Message du président et chef des opérations

Au service de nos clients

Depuis quelques années, au Québec, on note une baisse du nombre des accidents du travail. Il y en a cependant encore trop, comme en témoignent les 138 403 accidents reconnus par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) en 2000. À cela s'ajoutent 5 114 cas de maladies professionnelles et 180 décès. Cette année, la Commission a donc continué à concentrer ses efforts sur l'élimination à la source des dangers en mettant un accent particulier sur la prévention chez certaines de ses clientèles.

Parmi les clientèles ciblées, on trouve les jeunes. Parce qu'ils sont nos travailleurs et nos employeurs de demain, la CSST considère qu'ils doivent être sensibilisés le plus tôt possible à l'importance de la santé et de la sécurité au travail. En 2000, la Commission a reconnu 25 411 accidents du travail, 604 cas de maladies professionnelles et 15 décès parmi les jeunes âgés de 24 ans et moins.

Pour rejoindre les jeunes et les étudiants-travailleurs, nous agissons là où ils se trouvent : sur les bancs de l'école. C'est ainsi qu'en 2000, des établissements préscolaires, primaires et secondaires ainsi que des centres de formation professionnelle ont bénéficié de l'aide financière de la CSST dans le cadre du *Projet santé et sécurité en milieu scolaire*. Des activités de prévention inculquant aux jeunes des attitudes et des comportements préventifs ont ainsi pu être organisées. Pour les étudiants des cégeps et des universités, nous avons eu recours, entre autres, à de la publicité sur les campus et dans des journaux étudiants.

Parmi les autres activités de sensibilisation de la Commission destinées aux jeunes, notons la production de capsules vidéo de prévention, tournées dans des écoles et diffusées lors du téléthon Opération Enfant Soleil, puis distribuées aux intervenants du milieu scolaire. La CSST a aussi remis, pour la première fois, cinq Prix d'excellence en santé et en sécurité du travail lors des 6es Olympiades québécoises de formation professionnelle et technique, et une nouvelle section, « Jeunes au travail », a enrichi notre site Web.

Par ailleurs, l'avenir n'est pas symbolisé que par la jeunesse, il est aussi associé à des phénomènes actuellement en émergence que nous devons mieux comprendre. Nous nous sommes donc intéressés, entre autres, aux travailleurs présentant des lésions physiques à composantes psychologiques. Nous avons fourni à nos employés en région un encadrement pour les soutenir dans

leurs interventions auprès de ces clients. Des contacts avec des psychologues ont également été établis, ce qui nous permet de bonifier notre offre de services. Enfin, nous avons participé aux travaux d'un comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail.

La Commission a également accordé une attention spéciale aux travailleurs de la construction, un groupe particulièrement touché par les accidents du travail. En 2000 seulement, la CSST a reconnu un peu plus de 5 000 accidents du travail et 32 décès chez les travailleurs de ce secteur, ce qui représente près de 18 % de tous les décès qu'elle a enregistrés. Pour améliorer ce bilan, la Commission s'est donné un plan d'action qu'elle a élaboré avec l'accord de ses partenaires patronaux et syndicaux. Ainsi, les interventions sur les chantiers présentant des risques élevés de chutes, d'effondrement de terrain et d'électrocution ont été intensifiées. On a appliqué le principe de la « tolérance zéro » : les inspecteurs ont pris différentes mesures pour faire corriger de façon immédiate les situations présentant des risques. Des amendes ont été imposées aux fautifs, et les infractions des employeurs ont été publiées dans des journaux.

Entre autres initiatives, la CSST a accru sa présence sur les chantiers résidentiels au plus fort de la saison de construction, et des étudiants ont sensibilisé le milieu à la santé et à la sécurité pendant l'été. Les résultats de ce travail de terrain ont été concluants. Les étudiants ont visité 1 600 chantiers et rencontré environ 4 500 travailleurs et 600 entrepreneurs. Le blitz d'une semaine de nos inspecteurs, visant le secteur de la construction résidentielle, a touché plus de 1 000 chantiers, presque 3 000 travailleurs et 900 employeurs. C'est sans compter la tournée de la Caravane info-chantier qui a permis d'informer près de 1 700 travailleurs dans 20 chantiers de l'agglomération de Montréal sur les dangers de l'amiante, des chutes de hauteur, des travaux de tranchées et d'excavation et ceux près des lignes électriques.

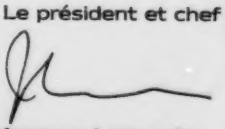
En plus de ces contacts de personne à personne, nous avons utilisé le média de masse par excellence pour rejoindre les travailleurs et les employeurs : la télévision. En effet, nous avons diffusé une publicité sur la prévention des chutes, dont le slogan était « Attachez-vous... à la vie ». Ce message publicitaire a connu un grand succès, rejoignant 94 % des travailleurs de la construction. Un sondage nous a appris qu'après l'avoir vu, 29 % des travailleurs ont porté plus souvent un harnais ou une ceinture de sécurité, et que 25 % des employeurs ont adopté de nouvelles mesures de sécurité sur leur chantier. Voilà un important progrès puisque les chutes de hauteur constituent un problème majeur de santé et de sécurité au travail.

En outre, la CSST a mis les petites et moyennes entreprises au cœur de ses priorités. Les PME, qui forment 80 % des entreprises inscrites à la CSST, se caractérisent par leur faible prise en charge de la santé et de la sécurité du travail. Des consultations auprès de celles-ci ont clairement indiqué que les façons de faire de la CSST ne leur étaient pas adaptées. En conséquence, en 2000, beaucoup d'efforts et de ressources compétentes ont été consacrés à cerner la problématique et les enjeux propres aux PME, repérer les meilleures approches et mieux conjuguer les efforts en matière de financement, de prévention et de réparation. Un plan d'action sera mis en place pour améliorer la situation.

On constate par ailleurs que de plus en plus de petites entreprises se regroupent en mutuelles de prévention. Ce produit d'assurance, qui a franchi sa deuxième année d'existence en 2000, a encore gagné en popularité : il y a maintenant 153 mutuelles regroupant 10 483 employeurs, alors qu'il y avait 141 regroupements pour 8 445 employeurs en 1999. De plus, on constate que les démarches de prévention des employeurs s'améliorent constamment. Enfin, nous continuons nos analyses pour encore améliorer ce produit d'assurance relié à la prévention.

Adapter nos services aux besoins de nos clients travailleurs et employeurs, voilà donc ce qui est au cœur de l'action de la CSST. Le monde du travail évolue, et la CSST entend étudier et suivre ses transformations de près pour servir ses différents clients en tenant compte de leurs particularités. Cette préoccupation cohabite avec nos objectifs de santé financière qu'il est important de maintenir, pour nous et pour notre clientèle.

Le président et chef des opérations,



Jacques Lamonde

Se laisser davantage influencer par nos clients

La CSST a placé ses clients, travailleurs et employeurs, au cœur de ses préoccupations. C'est pourquoi l'une de ses priorités consiste à se laisser davantage influencer par ses clients.

Pour une vision intégrée de la CSST

Horizon 2000-2001-2002

Un vaste exercice de planification stratégique a permis à la CSST de définir six grandes orientations qui, subdivisées en cibles incontournables, guident ses actions. Au terme de cet horizon, elle prévoit la diffusion des engagements à l'égard des clients, mesure qui viendra couronner l'exercice stratégique et prendra effet en 2002.

Se laisser davantage influencer par nos clients - - - - La CSST a placé ses clients, travailleurs et employeurs, au cœur de ses préoccupations. C'est pourquoi l'une de ses priorités consiste à se laisser davantage influencer par ses clients. Il s'agit de signifier à toute l'organisation l'importance accordée aux attentes et à l'appréciation des clients et la nécessité d'améliorer la prestation des services en fonction des besoins qu'ils expriment. À cet égard, l'analyse des plaintes permet de transformer celles-ci en pistes d'amélioration. La Commission a aussi élaboré des méthodes de consultation pour mieux cerner les attentes de sa clientèle. Enfin, elle a mis en place une stratégie lui permettant de repérer les bons coups, puis de les faire connaître au personnel et au grand public.

Mettre au point de nouvelles approches auprès des PME - - - - Un comité de travail a étudié, au cours de l'an 2000, les caractéristiques propres aux petites et moyennes entreprises en matière de prévention-inspection, de réparation, de financement et de communication. Par suite de ses travaux, le comité a pu tracer un portrait de cette clientèle, ce qui permettra de proposer des actions que la Commission pourrait privilégier en vue de mieux répondre aux besoins de ces entreprises. La CSST amorce ainsi une vaste démarche, puisqu'il y a, au Québec, 144 000 PME réparties dans des secteurs d'activité variés.

S'adapter aux nouvelles réalités du travail - - - - Cette orientation découle des changements profonds émergeant du monde du travail. La multiplication des travailleurs occupant des emplois atypiques (travail autonome, à temps partiel, télétravail) préoccupe la Commission, qui s'efforce de trouver les moyens de rejoindre tous les travailleurs du Québec. Issues des changements qui affectent le monde du travail, de nouvelles lésions préoccupantes font leur apparition. Il s'agit de lésions physiques à composantes psychologiques. À ce chapitre, la CSST entend offrir la formation et le soutien voulus aux unités régionales et réalise des travaux pour contrer la violence en milieu de travail.

Apprendre à mieux travailler en partenariat - - - - Le partenariat est une solution privilégiée quand il s'agit d'offrir des services de qualité à l'ensemble des clients. Parce qu'elle ne saurait relever à elle seule les nombreux défis associés à la gestion de la santé et de la sécurité du travail, la CSST a grandement besoin de la contribution de

Des doigts qui s'enserrent avec complicité,
Des paumes qui se soudent,
Des mains qui se rejoignent...
Des bras qui se tendent vers un même idéal,
Des coudes qui se serrent,
Des équipes qui s'épaulent
... Voilà le partenariat !

ses partenaires. Pour faire progresser la santé et la sécurité du travail, elle doit intensifier ses efforts visant à accroître à la fois l'utilisation et l'efficacité de ce mode de collaboration. Des réussites concrètes, comme le site Web sur les réalisations en santé au travail, ont émergé de cette heureuse complicité.

Devenir un assureur public plus performant - - - - La société est en constante évolution et la CSST doit suivre la cadence. Dans le but d'accroître sa performance comme assureur public, elle a étudié les méthodes d'autres organisations offrant des services semblables. Par les actions qu'elle entreprend pour devenir un assureur public plus performant, elle s'engage dans un vaste projet de modernisation de l'accès à ses services à la clientèle et de ses façons de faire. La CSST entend également être vigilante par rapport aux pratiques de gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les entreprises.

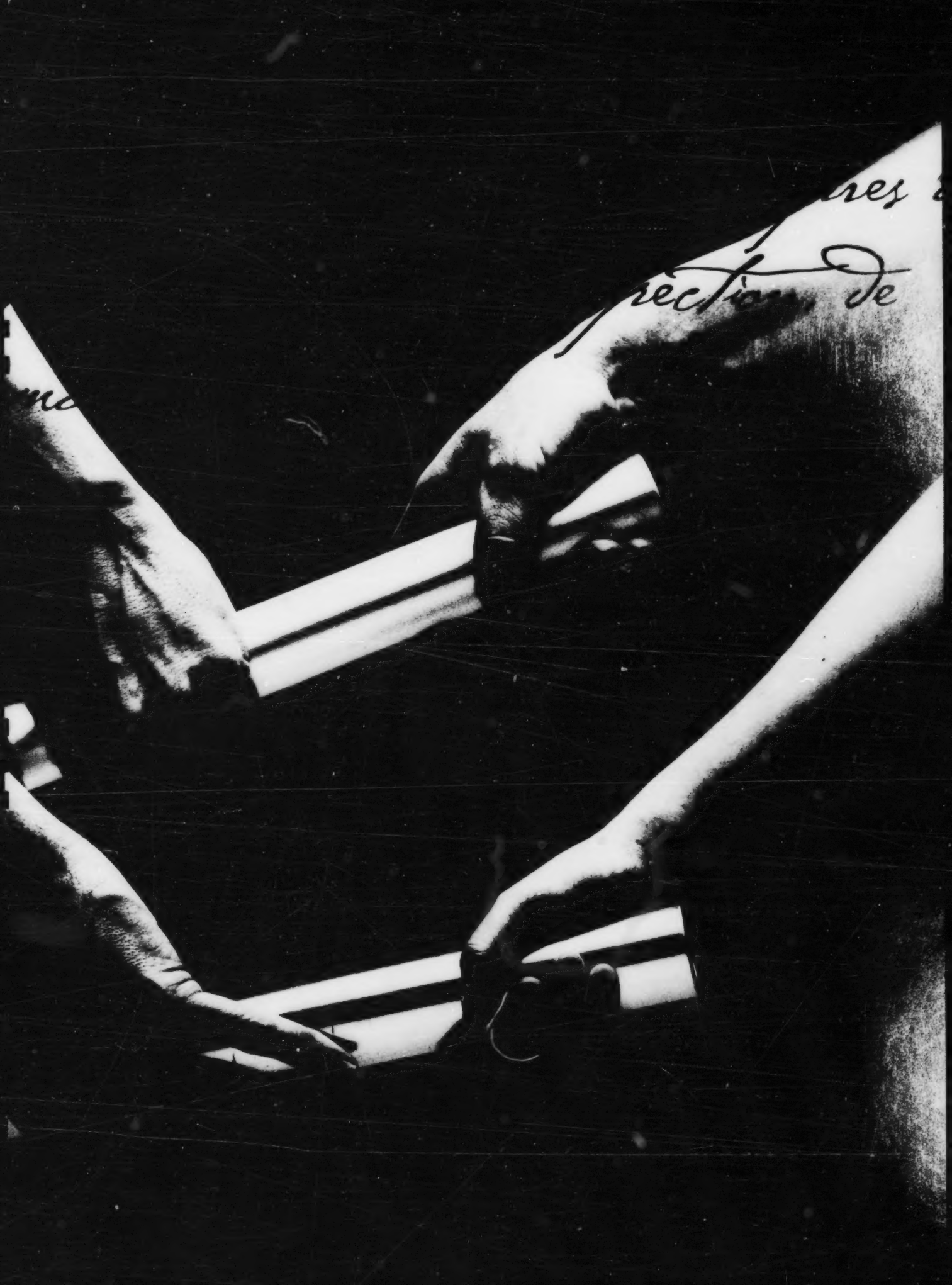
Mieux gérer les projets de développement - - - - Les nouveaux projets ne manquent pas à la CSST. C'est pourquoi il importe de se donner des moyens pour mieux encadrer les initiatives qui émergent. Parce que la gestion des projets et celle du changement présentent de nouveaux défis en matière de ressources humaines, une étude des besoins des gestionnaires en vue d'aider le personnel à amorcer de nouveaux virages est présentement en cours. Par ailleurs, la reconnaissance du travail des employés, jumelée, entre autres, au repérage des bons coups, a donné lieu à des échanges enrichissants dans les unités administratives.

Les ateliers stratégiques - - - - Cette année, grâce à des ateliers stratégiques, la CSST a donné à son personnel l'occasion d'approfondir la « Vision intégrée Horizon 2000-2001-2002 », de partager des idées sur la raison d'être et d'échanger autour de la culture et des nouvelles orientations. L'originalité des ateliers repose sur un concept « clés en main » mettant à la disposition des gestionnaires des outils de communication pour en assurer l'animation. Presque tous les employés ont participé aux ateliers. Ces rencontres ont généré des échanges dynamiques et connu des retombées multiples. Elles ont contribué à accroître un sentiment d'appartenance, à mobiliser le personnel autour d'un objectif commun et à faciliter l'émergence de pistes d'action.

D'autres ateliers permettront au personnel, en 2001, de dresser un bilan des orientations stratégiques, de faire le point sur le chemin parcouru et d'amorcer le travail en vue des engagements publics que la CSST entend prendre auprès de ses clients en 2002.

Mettre au point de nouvelles approches auprès des PME

À la CSST, on a étudié, au cours de 2000, les caractéristiques propres aux petites et moyennes entreprises en matière de prévention-inspection, de réparation, de financement et de communication.



Mandats et organisation de la CSST

La **Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)** est l'organisme auquel le gouvernement a confié l'administration du régime de santé et de sécurité du travail. La CSST est une personne morale de droit public au sens du Code *civil du Québec*. À ce titre, elle est investie des pouvoirs généraux d'une personne morale et des pouvoirs particuliers que la loi lui confère.

La Commission est dotée d'un conseil d'administration paritaire qui permet aux travailleurs et aux employeurs de participer à la définition et à la gestion de la politique de santé et de sécurité du travail. Le conseil se compose de 15 membres : le président, également chef de la direction, sept représentants des employeurs et sept représentants des travailleurs, choisis par le gouvernement à partir des listes fournies par les associations patronales et syndicales.

En matière de **prévention-inspection**, la Commission élabore, propose et met en œuvre une politique de santé et de sécurité du travail. Elle recherche notamment la participation des travailleurs, des employeurs et de leurs associations à l'amélioration des conditions de santé et de sécurité dans les milieux de travail et le plein exercice des droits que leur reconnaît la loi et des obligations qu'elle leur impose. Ses fonctions comportent l'établissement de normes et le soutien à l'implantation et au fonctionnement de programmes de prévention et de mécanismes de participation, de services de santé, de même que de services de formation, d'information et de recherche. La Commission a aussi la responsabilité de surveiller l'application des normes et des règlements en matière de santé et de sécurité du travail, ainsi que de vérifier, dans les milieux de travail, le respect des droits et des obligations que prévoit la loi pour les travailleurs et les employeurs. Elle est la seule autorité en matière d'inspection du travail, et sa compétence s'étend à tous les aspects de la santé et de la sécurité du travail.

Conformément à ses responsabilités en matière de **réadaptation et d'indemnisation**, la Commission assure aux travailleurs victimes de lésions professionnelles et aux bénéficiaires de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* ou de la *Loi visant à favoriser le civisme*

l'ensemble des services auxquels ils ont droit. Outre le versement des indemnités, ses fonctions portent sur la réadaptation visant le retour à l'autonomie ou la réintégration du marché du travail, l'assistance médicale et le droit au retour au travail. Elle est également chargée d'indemniser les travailleuses enceintes ou qui allaitent lorsqu'elles bénéficient d'un retrait préventif.

Pour ce qui est du **financement**, la Commission a pleins pouvoirs, dans les limites imposées par la loi, pour fixer et percevoir les primes d'assurance des employeurs tenus de contribuer à son fonds d'indemnisation. Aussi doit-elle s'assurer que les employeurs assujettis sont inscrits et classés aux fins de la tarification. Les sommes qu'elle perçoit doivent lui permettre d'acquitter les coûts des lésions professionnelles et ceux de la prévention comme le prévoit la loi, ainsi que ses frais d'administration et ses frais généraux.

Les différentes responsabilités de la Commission sont régies par les sept lois qu'elle applique :

- la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1), qui a créé la Commission et lui a confié ses divers mandats;

- la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), entrée en vigueur le 19 août 1985, qui prévoit un régime de réparation des lésions professionnelles s'appliquant à tout accident du travail et à tout décès survenu le ou après le 19 août 1985, ainsi qu'à toute maladie professionnelle pour laquelle une demande d'indemnisation a été faite à compter de cette date;

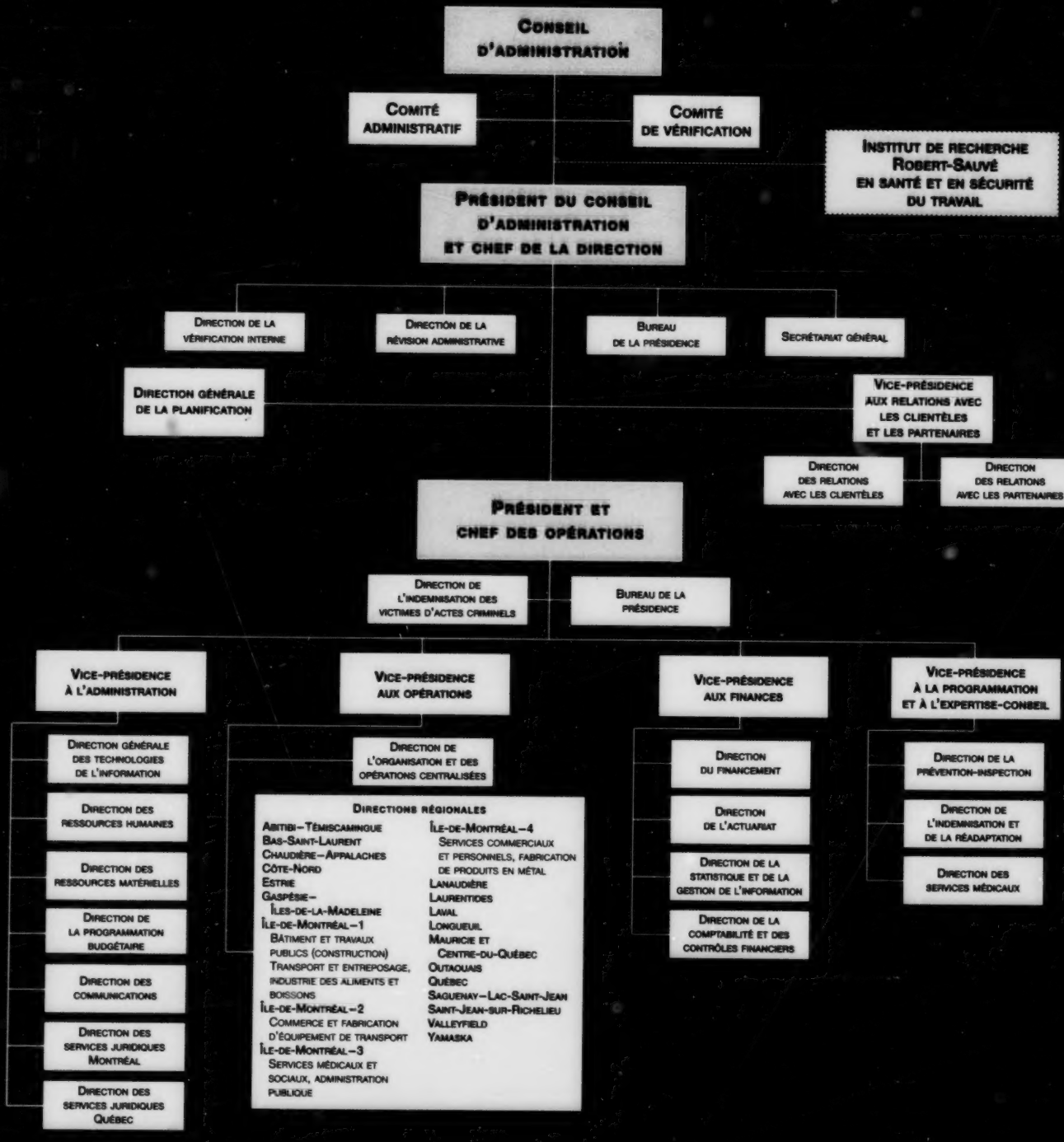
- la *Loi sur les accidents du travail* (L.R.Q., c. A-3), qui prévoit un régime d'indemnisation s'appliquant à tout accident du travail et à tout décès survenu avant le 19 août 1985, ainsi qu'à toute maladie professionnelle pour laquelle une demande d'indemnisation a été faite avant cette date;

- la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières* (L.R.Q., c. I-7), qui prévoit un régime d'indemnisation d'exception pour les travailleurs des mines et carrières atteints d'amiantose ou de silicose. Ceux qui recevaient une rente en vertu de cette loi avant le 19 août 1985 continuent à la recevoir;

- la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (L.R.Q., c. I-6) et la *Loi visant à favoriser le civisme* (L.R.Q., c. C-20), qui s'appuient sur les mêmes principes d'indemnisation que la *Loi sur les accidents du travail*;

- la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (L.R.C.,1985, c. G-5), loi fédérale autorisant la Commission à déterminer les indemnités à verser aux employés du gouvernement fédéral selon les taux et les conditions prévus à la loi québécoise. Son application fait l'objet d'une entente entre la Commission et le ministère fédéral responsable.

Structure de fonctionnement



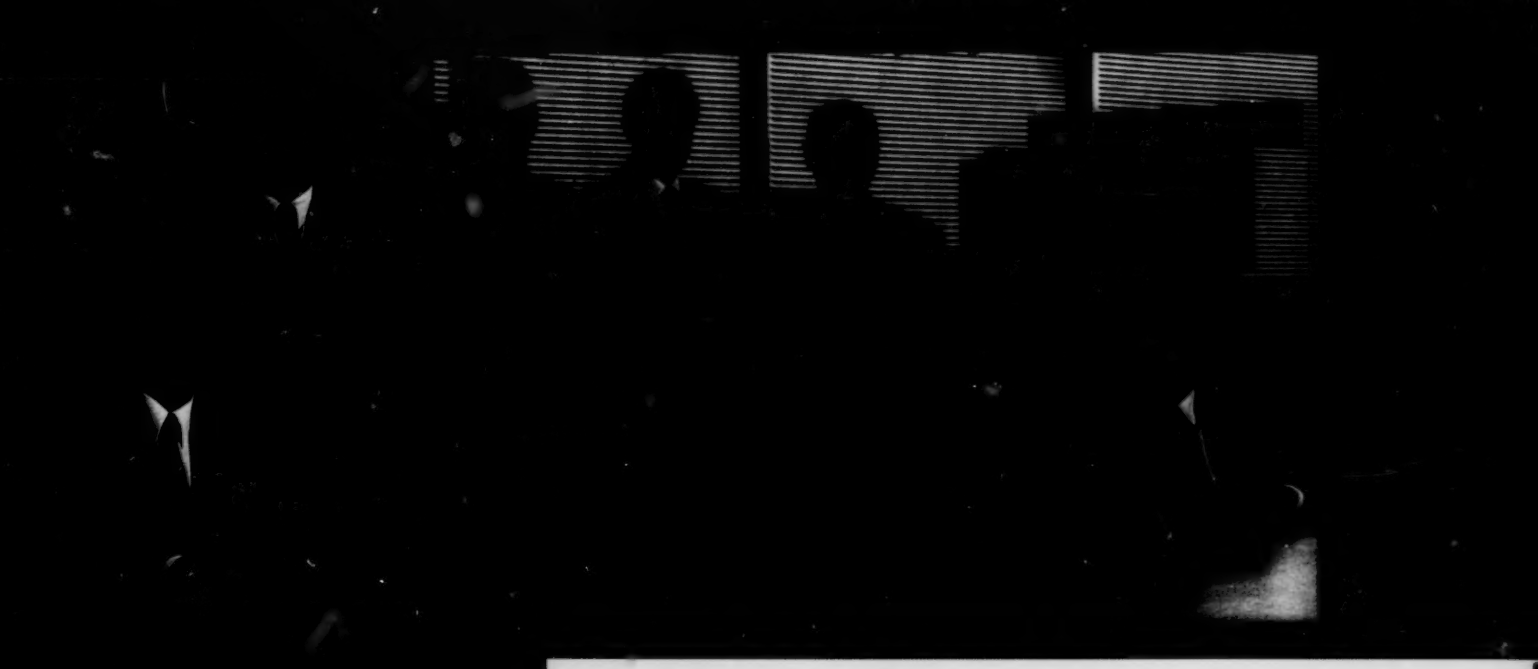
Structure de fonctionnement

Le **président du conseil d'administration et chef de la direction** préside le conseil d'administration et le comité administratif et il assure la direction générale de l'organisme. Il assume la responsabilité des relations avec le gouvernement et les organismes externes, sauf lorsqu'il s'agit d'organismes à caractère particulier et professionnel, et qu'il peut déléguer son autorité de communication. Il préside le comité de direction, où il s'assure que les mandats de l'organisme sont respectés et que le plan stratégique, qu'il élabore, se retrouve dans toutes ses actions. Avec le président et chef des opérations, il révise périodiquement la concordance entre les activités et le plan stratégique en cours. Il assure aussi la présidence de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST).

Le **président et chef des opérations** est responsable de l'ensemble des opérations de l'organisme. Il s'assure que la Commission remplit son rôle et qu'elle exécute son plan stratégique de façon efficace et économique. Il exerce une fonction de supervision directe des vice-présidences qui réalisent les activités essentielles d'administration du régime de santé et de sécurité du travail. Il dirige et coordonne les opérations et la programmation de toutes les activités orientées vers les clients. Il propose au président du conseil des changements aux méthodes de gestion et des modifications organisationnelles susceptibles d'améliorer le fonctionnement de la Commission. Il établit des règles et des pratiques administratives pour appliquer les méthodes de gestion, et il s'assure que les opérations se font dans le respect des lois et des règlements auxquels l'organisme est soumis.

La **Vice-présidence à l'administration** soutient l'ensemble des unités administratives pour qu'elles puissent servir les clientèles de la Commission. Elle contribue à promouvoir la compétence, l'engagement et la motivation du personnel ainsi que le développement de son potentiel. Elle rend disponibles les biens et services et elle fournit à chacun un environnement de travail stimulant, sain et sécuritaire. Elle met en place des mécanismes de prévision, de contrôle et de suivi de la situation financière; elle conçoit le plan d'effectif de la Commission et s'assure qu'il est réalisé. Elle gère les communications internes et externes, et elle fournit l'expertise juridique à l'égard des mandats de la Commission. En ce qui a trait aux technologies de l'information, elle assure des services intégrés de développement de systèmes et de traitement informatique à la haute direction, aux vice-présidences, aux directions régionales et aux clientèles de la Commission, dans un contexte où les communications électroniques jouent un rôle de premier plan. Elle élabore les orientations technologiques à suivre pour prendre en charge l'ensemble des grands systèmes de la Commission et elle met en œuvre un plan de développement et d'évolution des systèmes dont elle assure la réalisation.

La **Vice-présidence aux finances** planifie, coordonne et contrôle les activités relatives au financement du régime. Elle doit aussi concevoir, élaborer et mettre à jour l'ensemble des politiques, des programmes et des règlements en cette matière. À cette fin, elle élabore la tarification et perçoit les primes d'assurance des employeurs. Elle gère l'ensemble des opérations financières de la Commission, elle assure le maintien et l'évolution des systèmes comptables et elle produit les informations financières et statistiques. Elle assume également les responsabilités du rôle de contrôleur qui consiste à s'assurer que, pour l'ensemble des domaines d'affaires de la Commission, les contrôles sont suffisants et pertinents, et ce, dans un esprit de partenariat avec les autres unités administratives.



Le conseil d'administration

Debout : Gaston Lafleur, Sylvain Lebel, François E. Pelletier, L. Pierre Comtois et Anne Parent
Assis : Gilles Taillon, Treffié Lacombe, Henri Massé, Andrée Bouchard et Franco Fava

Président

M. Treffié Lacombe
Président du conseil d'administration et chef de la direction, Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)

Représentants des travailleurs[1]

M. Henri Massé
Président, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

M. Arnold Dugas[2]

M. Jean Lavallée
Directeur général et secrétaire financier, Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité, vice-président de la FTQ

Mme Andrée Bouchard
Secrétaire du comité confédéral santé-sécurité, Confédération des syndicats nationaux (CSN)

M. Marc Laviolette
Président, Confédération des syndicats nationaux (CSN)

M. Claude Faucher
Vice-président, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Représentants des employeurs[3]

M. Gilles Taillon
Président, Conseil du patronat du Québec (CPQ)

M. L. Pierre Comtois
Directeur général, Service juridique et Affaires publiques (Québec), General Motors du Canada ltée

M. Franco Fava
Secrétaire, Neilson Excavation inc.

M. Gaston Lafleur
Président-directeur général, Conseil québécois du commerce de détail

M. Sylvain Lebel
Conseiller senior, Dion, Durrell + Associés inc.

M. François E. Pelletier
Vice-président, Exploitation-Gestion, La compagnie minière Québec-Cartier

Observateurs

Mme Anne Parent[4]
Pour le ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale, et ministre du Travail

M. Horacio Arruda[5]
Pour le ministre de la Santé et des Services sociaux

M. Michel Bordeleau[6]
Pour le président du Conseil du trésor

---

1. M. Gilles Charland a démissionné le 7 juillet 2000.
2. M. Arnold Dugas a occupé, jusqu'au 12 décembre 2000, les fonctions de directeur québécois du Syndicat des métallos et de vice-président de la FTQ.
3. M. Michel Guillemette a démissionné le 21 septembre 2000.
4. Mme Anne Parent a remplacé Mme Louise Ouellet le 25 septembre 2000.
5. M. Horacio Arruda a remplacé M. Richard Massé le 7 septembre 2000.
6. M. Michel Bordeleau a été nommé observateur le 10 mai 2000.

Le comité de direction

Debout : Gérard Bibeau, Alain Albert, Hélène Saint-Pierre, Daniel Gauthier, Juliette P. Bailly, Jacques Henry et Richard Verreault.
Assis : Treffié Lacombe, Roland Longchamps, Jacques Lamonde et Pierre Rhéaume

M. Treffié Lacombe
Président du conseil d'administration et chef de la direction

M. Jacques Lamonde
Président et chef des opérations

M. Alain Albert
Vice-président à la programmation et à l'expertise-conseil

M^me^ Juliette P. Bailly
Vice-présidente aux relations avec les clientèles et les partenaires

M. Gérard Bibeau
Vice-président aux opérations

M. Jacques Henry
Vice-président à l'administration

M. Roland Longchamps
Vice-président aux finances

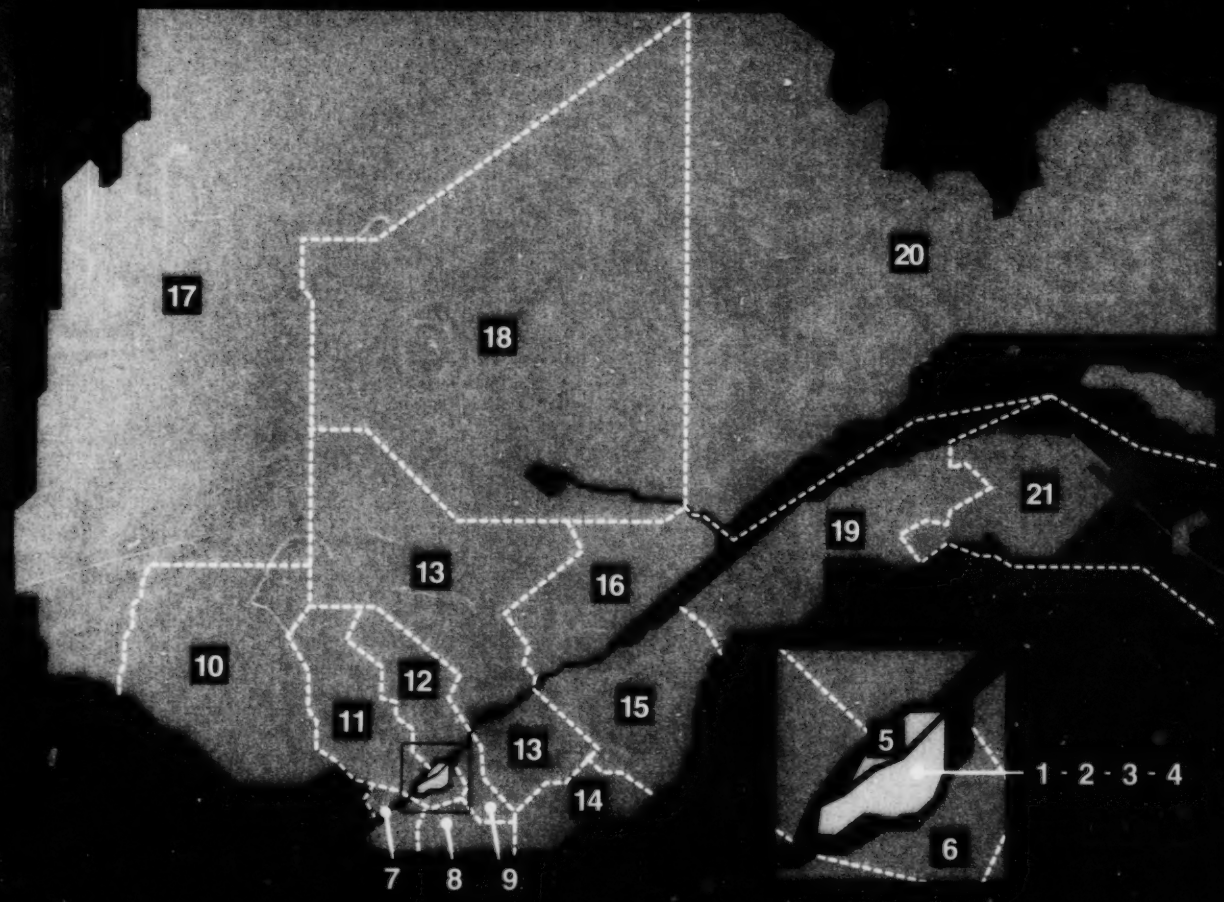
M. Pierre Rhéaume
Directeur général de la planification

M^me^ Hélène Saint-Pierre
Directrice adjointe des communications

M. Richard Verreault
Directeur des ressources humaines

M. Daniel Gauthier
Secrétaire général

Structure régionale



Directions régionales

Île-de-Montréal – 1	1
Île-de-Montréal – 2	2
Île-de-Montréal – 3	3
Île-de-Montréal – 4	4
Laval	5
Longueuil	6
Valleyfield	7
Saint-Jean-sur-Richelieu	8
Yamaska	9
Outaouais	10
Laurentides	11
Lanaudière	12
Mauricie et Centre-du-Québec	13
Estrie	14
Chaudière – Appalaches	15
Québec	16
Abitibi – Témiscamingue	17
Saguenay – Lac-Saint-Jean	18
Bas-Saint-Laurent	19
Côte-Nord	20
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	21

La **Vice-présidence aux opérations** est constituée de 21 directions régionales et d'une direction centrale qui mettent en œuvre les orientations stratégiques de la Commission dans les domaines de l'indemnisation, de la réadaptation, de la prévention-inspection et du financement. La majorité des interventions sont faites selon les champs de compétence et en collaboration étroite avec les parties intéressées et les partenaires du milieu de la santé et des associations sectorielles paritaires.

Les directions régionales offrent des services d'indemnisation, en fonction de leurs besoins particuliers, aux travailleurs ayant subi un accident du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle. Les principaux services comprennent l'admissibilité des demandes, le paiement des indemnités de remplacement du revenu, des indemnités pour atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique et de l'assistance médicale. Elles fournissent aussi des services de réadaptation nécessaires à la réinsertion sociale et professionnelle du travailleur, dont l'élaboration et la mise en œuvre, avec la collaboration de ce dernier, d'un plan individualisé de réadaptation. Ces services visent la réintégration du travailleur dans son emploi ou dans un emploi équivalent et, si ce n'est pas possible, l'accès à un emploi convenable. Elles assurent également des services de prévention-inspection qui visent l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs, comme le prévoit la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Enfin, en matière de financement, les directions régionales offrent des services de première ligne à la clientèle employeur, notamment l'inscription des nouveaux employeurs, la mise à jour des dossiers d'employeurs, l'appréciation du risque, l'information sur les taux de prime et les unités de classification, le soutien dans la gestion du dossier de santé et sécurité du travail, la reconsidération et le recouvrement.

La **Vice-présidence à la programmation et à l'expertise-conseil** maintient et fournit une expertise en matière de prévention-inspection, de réadaptation, d'indemnisation et de services médicaux. Sa principale responsabilité consiste à soutenir les régions en leur offrant un service d'expertise-conseil propice à l'amélioration continue des façons de faire de l'organisme. À cette fin, elle élabore et diffuse des contenus de formation à l'intention des inspecteurs, des agents d'indemnisation, des conseillers en réadaptation et des médecins. Elle doit aussi concevoir, élaborer et tenir à jour l'ensemble des politiques, des programmes, des règlements et des normes relativement à la santé et à la sécurité du travail. Ses services médicaux coordonnent et assurent la supervision technique des activités professionnelles d'ordre médical exercées en région. À titre de représentante des utilisateurs, elle évalue la nature et l'évolution de leurs besoins pour s'assurer qu'ils disposent d'outils informatiques appropriés sur les plans de la prévention-inspection et de la réparation. Par ailleurs, elle soutient le président du conseil d'administration et chef de la direction en coordonnant les travaux menant à des modifications législatives et en assumant la présidence des comités du conseil relatifs à ses mandats. À la demande, elle assure aussi le rôle de conseillère auprès des clientèles externes et internes en matière de santé et de sécurité du travail.

La **Vice-présidence aux relations avec les clientèles et les partenaires** voit à créer un climat de confiance entre la CSST, ses clientèles et ses partenaires. Elle établit avec eux des conditions propices aux échanges harmonieux. Elle favorise le développement d'une culture de service afin que chaque client ou partenaire soit traité avec respect et équité, et que ses demandes soient examinées rapidement. Elle coordonne également les dossiers relatifs à la condition féminine, aux clientèles issues de l'immigration, aux personnes handicapées et aux autochtones. Enfin, elle est responsable de l'ensemble des activités de concertation, de négociation et d'information ainsi que de la gestion des budgets de transfert de la CSST, y compris ceux qui sont alloués aux services de santé au travail.

La **Direction générale de la planification** assiste le président du conseil d'administration et chef de la direction dans la planification stratégique et opérationnelle. Elle assure la conception, la réalisation et le suivi du processus. Elle analyse les tendances susceptibles d'influencer l'avenir de la CSST et l'évolution du régime de santé et de sécurité du travail. Elle propose des orientations stratégiques dans les principaux domaines d'intervention de la Commission et des objectifs généraux pour la planification annuelle. Elle détermine les objectifs reliés au processus d'amélioration continue des activités, soutient la réalisation de divers projets d'évaluation et s'assure de la prise en compte des résultats. Elle assiste le président du conseil d'administration et chef de la direction dans la conception, l'organisation et la mise en œuvre de la démarche de changement de l'organisme. Elle assure l'encadrement des nouvelles approches et façons de faire élaborées dans la foulée de cette démarche et participe à la diffusion des valeurs de gestion qui y sont associées. Elle soutient la mise en place de réseaux de spécialistes pour permettre la résolution rapide et efficace de problèmes complexes nécessitant le recours à des compétences diverses. Elle organise différentes activités d'échange et de mise en commun autour des orientations retenues par le comité de direction et favorise le développement de communications stratégiques et de solutions innovatrices. Elle assiste le comité de direction dans la réalisation du plan stratégique triennal.

Administration du régime

Le conseil d'administration

Au cours de l'exercice 2000, le conseil d'administration a tenu 10 séances, qui ont donné lieu à l'adoption de 119 résolutions. Voici, en résumé, sur quoi ont porté les réunions du conseil.

Dossier de l'inspection

Soucieux de faire le point sur les grands enjeux du régime québécois de santé et de sécurité du travail, le conseil d'administration a discuté plus particulièrement, en 2000, du dossier de l'inspection. Amorçant la réflexion sur la question, le professeur Marcel Simard, directeur de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal et chercheur universitaire intéressé à ce dossier depuis 25 ans, a été invité à présenter aux administrateurs son point de vue sur l'évolution et l'avenir du régime québécois de prévention des lésions professionnelles. Ainsi situé dans sa perspective, le dossier de l'inspection a fait l'objet d'une discussion de fond. Les administrateurs ont analysé les données et les statistiques produites à cette fin par la permanence et abordé divers aspects du dossier tels que les effets de l'approche en matière d'inspection, à savoir *convaincre-soutenir-contraindre*, ou encore la question des amendes comme moyen coercitif.

Ces travaux ont permis aux administrateurs de saisir la Commission de leurs préoccupations relatives au dossier de l'inspection afin qu'elle leur propose des pistes de solutions.

Discussion de fond sur l'application des articles 326 et 329 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

Les administrateurs se sont longuement intéressés à l'application des articles 326 et 329 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Un courant jurisprudentiel dominant tend à imputer à l'ensemble des employeurs, plutôt qu'à l'employeur du travailleur accidenté, les dépenses consécutives à certains événements particuliers ou conditions précises. Il en résulte une situation difficilement conciliable avec les principes d'assurance. Les études et les consultations relatives à ce dossier se poursuivent en 2001.

Certification en abattage manuel

Le conseil d'administration a adopté une résolution autorisant la CSST à contribuer au financement d'un processus de certification dans le cadre du programme intitulé *Santé et sécurité du travail en forêt – Abattage manuel*. L'aide globale est accordée à l'intérieur d'un projet pilote d'une durée de 3 ans. La Commission évaluera le projet afin d'en déterminer les effets sur les lésions professionnelles ainsi que sur le dossier d'expérience des employeurs, et afin aussi de voir s'il y a lieu d'étendre cette mesure à d'autres secteurs d'activité.

Béryllium

Les administrateurs se sont également intéressés à une maladie professionnelle émergente, la bérylliose, causée par l'exposition au béryllium, un métal rare utilisé dans certaines industries de pointe. On a constaté que l'inhalation de fumées, poussières et vapeurs de béryllium peut causer des maladies graves. Très sensible à cette question, la Commission a décidé d'entreprendre, en collaboration avec l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, de l'examiner à fond et d'acquérir une expertise en la matière. Elle entend aussi faire appel à la collaboration d'autres organismes pour mener à bien cette démarche.

Programme albertain *Partners In Injury Reduction*

Les administrateurs ont discuté d'un programme de la province de l'Alberta désigné sous le nom de *Partners in Injury Reduction* (PIR). Ce programme instaure un système de récompense en matière de prévention. Ils désirent déterminer si des éléments du programme pourraient être appliqués au Québec.

Gestion des ressources informationnelles

Le conseil d'administration a approuvé des investissements en immobilisations informatiques pour des projets prévus dans le plan d'acquisition de 2000 et en partie dans celui de 2001. Il a donc autorisé les engagements financiers nécessaires à la réalisation de nombreux projets, dont les suivants : service aux employeurs, chantier prévention-inspection, services d'échanges électroniques et plan d'intervention DGTI (Direction générale des technologies de l'information).

Le conseil a aussi autorisé l'acquisition de produits et de services professionnels visant, entre autres, la gestion des dossiers, l'évolution de l'entrepôt de données, l'optimisation des niveaux de service, la mise à niveau des logiciels sur la plate-forme centrale et les plates-formes locales de même que la migration vers les systèmes d'exploitation *Windows NT* et *Windows 2000*.

Données financières

- Le conseil d'administration a approuvé les états financiers de l'organisme pour l'exercice 1999 ainsi que ses prévisions budgétaires relatives aux frais d'administration et aux programmes de prévention de la CSST, au financement du Tribunal administratif du Québec et à celui de la Commission des lésions professionnelles pour l'année 2001.

- Le salaire maximum annuel assurable a été fixé à 51 500 $ pour l'an 2001 et le taux moyen de prime a été établi à 1,90 $ du 100 $ de masse salariale assurable. Le taux de revalorisation a été fixé à 2,5 %.

- Le conseil a adopté la tarification pour les frais applicables aux employeurs tenus personnellement au paiement des prestations pour l'année 2001, de même que les paramètres applicables aux employeurs tarifés selon le mode rétrospectif.

Politique de capitalisation

Poursuivant les travaux entrepris en 1999 par le Comité sur la capitalisation et donnant suite aux recommandations de ce dernier, le conseil d'administration a révisé sa politique de capitalisation. Les modifications apportées portent sur la capitalisation des frais d'administration futurs, l'établissement d'un nouveau mécanisme de traitement des écarts par rapport au taux de rendement réel; l'amortissement, sur les trois prochaines années, de l'écart relatif aux besoins financiers de l'exercice courant; la consolidation des engagements non capitalisés du 1er janvier 2000 et leur amortissement jusqu'en 2013.

Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec

La Commission confie à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) les sommes dont elle ne prévoit pas avoir besoin immédiatement pour l'application de la loi. Ces sommes sont administrées par la CDPQ selon la stratégie de placement choisie par la Commission. L'élément fondamental de cette stratégie est la répartition entre les deux grandes catégories d'actif que sont les titres de participation et les titres à revenu fixe. L'objectif est d'optimiser le rendement tout en maintenant un niveau de risque financier acceptable.

À la suite d'analyses effectuées par la Commission, de concert avec la CDPQ et divers experts, et à la lumière des recommandations formulées par son Comité de placement, le conseil d'administration a doté la Commission d'une nouvelle politique de gestion de l'actif confié à la CDPQ. En vertu de cette politique, la proportion des titres de participation peut être augmentée et varier de 55 % à 75 % de l'actif, alors que les titres à revenu fixe doivent constituer entre 25 % et 45 % de la valeur marchande du portefeuille. Un examen régulier de la situation, à la lumière de la conjoncture économique, permet d'apporter les rajustements qui assurent une répartition optimale des placements.

Par ailleurs, le conseil d'administration a adopté une résolution autorisant la CDPQ à majorer, pour la période du 1er avril 2000 au 31 mars 2001, à 350 millions de dollars le découvert autorisé du compte de dépôt à vue de la Commission et autorisant le mode de gestion du découvert appliqué par la Caisse.

Campagne annuelle de prévention

Le conseil d'administration a adopté une résolution autorisant, pour l'année 2000, un engagement financier maximal de 2 millions de dollars pour mettre en application les orientations et les recommandations proposées pour la campagne de prévention 2000. Une campagne publicitaire sectorielle dans le domaine de la construction, portant particulièrement sur la prévention des chutes de hauteur a été menée. Un sondage a révélé que la campagne a atteint ses objectifs en sensibilisant non seulement les travailleurs de la construction, mais également la population en général.

Protocole d'entente entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française relatif à la protection sociale des élèves et étudiants et des participants à la coopération

Afin de donner effet au volet concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles, le conseil d'administration de la Commission a adopté le *Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans le Protocole d'entente relatif à la protection sociale des élèves et étudiants et des participants à la coopération*. Le protocole d'entente avait été signé, le 19 décembre 1998, par le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française.

Suivi de certains dossiers

Les administrateurs assurent un suivi régulier de certains dossiers qu'ils considèrent particulièrement importants, comme celui des décès attribuables aux lésions professionnelles, celui de la révision administrative qui est l'objet d'un suivi constant de leur part, ou encore celui de l'implantation des mutuelles de prévention, un nouveau produit d'assurance conçu spécialement pour les PME du Québec, qu'ils tiennent à suivre de près.

Par ailleurs, le conseil d'administration adopte annuellement diverses résolutions, notamment en matière d'octroi de subventions, de délégation de pouvoirs et de confection des listes annuelles de personnes issues des associations patronales ou syndicales, dans lesquelles le gouvernement pourra puiser pour désigner les membres de la Commission des lésions professionnelles.

Règlements adoptés en 2000

- *Règlement modifiant le Code de sécurité pour les travaux de construction*
- *Règlement modifiant le Règlement concernant la classification des employeurs, la déclaration des salaires et les taux de cotisation*
- *Règlement modifiant le Règlement de régie interne de la Commission de la santé et de la sécurité du travail*
- *Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*
- *Règlement sur l'ajustement rétrospectif de la cotisation*
- *Règlement sur l'utilisation de l'expérience*
- *Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans le Protocole d'entente entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française relatif à la protection sociale des élèves et étudiants et des participants à la coopération*
- *Règlement sur la Table des indemnités de remplacement du revenu pour l'année 2001*
- *Règlement sur la Table des revenus bruts annuels d'emploi convenable pour l'année 2001*
- *Règlement sur le taux personnalisé*
- *Règlement sur les primes d'assurance pour l'année 2001*
- *Règlement sur les ratios d'expérience pour l'année 2001*

Projets de règlement adoptés

- *Projet de Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Avenant n° 2 à l'Entente entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française en matière de sécurité sociale*
- *Projet de Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative à tout programme du ministère de la Santé et des Services sociaux*

Travaux des comités consultatifs du conseil d'administration

Au cours de l'année, 41 réunions ont été tenues par les différents comités. La gestion du budget et des finances ainsi que l'étude de plusieurs projets de règlements, de politiques et de programmes ont fait l'objet des travaux des comités suivants :

- Comité sur l'analyse des budgets et des programmes des associations sectorielles paritaires
- Comité technique sur l'annexe A du *Règlement sur la qualité du milieu de travail*
- Comité technique sur le volet sécurité du *Règlement sur la qualité du milieu de travail*
- Comité de vérification
- Comité sur le budget
- Comité sur le programme des services de santé au travail
- Comité sur la capitalisation
- Comité de révision du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*
- Comité sur le suivi du plan d'action de la CSST dans les mines souterraines
- Comité sur la programmation des activités de l'IRSST
- Comité sur le suivi des technologies de l'information

Le conseil a également constitué un comité technique chargé d'analyser le contenu et la forme du rapport écrit qu'un employeur doit fournir lors d'un accident du travail, conformément à l'article 62 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Le comité administratif

Le comité administratif est composé du président du conseil d'administration et chef de la direction, M. Treffié Lacombe, d'un représentant des employeurs, M. Gilles Taillon, et d'un représentant des travailleurs, M. Henri Massé. Le comité a tenu 10 séances en 2000, qui ont donné lieu à l'adoption de 72 résolutions.

Les travaux du comité administratif portent sur un large éventail de dossiers. Responsable de l'approbation des ententes administratives avec des organismes du Québec, le comité a autorisé en 2000 la conclusion des ententes suivantes :

- une entente type relative aux traitements fournis par les établissements du réseau de la santé et des services sociaux dans le cadre de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* – Commission de la santé et de la sécurité du travail – Ministre de la Santé et des Services sociaux – Modifications – Tarif 2000-2001;
- une entente relative à un échange de renseignements en vertu de l'article 68.1 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* – Ministre de la Solidarité sociale – Commission de la santé et de la sécurité du travail – Modifications;
- une entente relative à la déduction d'indemnités ou de rentes en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ou la *Loi sur les accidents du travail* – Ministre de la Solidarité sociale – Commission de la santé et de la sécurité du travail – Modifications;
- une entente en vertu de l'article 16 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* – Ministre de la Santé et des Services sociaux – Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Le comité a aussi approuvé divers contrats d'acquisition de produits et de services professionnels reliés aux technologies de l'information notamment dans le cadre des projets *Plan d'intervention DGTI, Service aux employeurs et sécurité informatique*. Il a aussi autorisé des engagements financiers à des fins de location de bureaux, d'entretien, d'assurance et de collecte et de destruction sécuritaire des documents confidentiels.

Afin de permettre la distribution gratuite du *Guide pratique du secouriste en milieu de travail – Procotoles d'intervention* aux personnes qui suivent la formation de secouriste, le Comité administratif a autorisé un engagement financier pour le paiement de l'édition et de la distribution de ce document.

En 2000, les réunions du comité administratif ont également été l'occasion de discussions sur divers sujets comme l'application de la réglementation aux groupes prioritaires III, IV, V et VI ou les problèmes reliés au dossier de l'amiante.

Signalons enfin que le comité administratif fait une première analyse des points à l'ordre du jour du conseil d'administration et des questions qui y seront discutées. Il vise de cette façon à orienter les discussions vers les préoccupations jugées prioritaires et, le cas échéant, à obtenir de la permanence qu'elle précise certains éléments des dossiers dont le conseil d'administration sera saisi.

Le comité de vérification

Le comité de vérification est composé de deux représentants des employeurs, MM. Gilles Taillon et Gaston Lafleur, et de deux représentants des travailleurs, M. Henri Massé et M^me^ Andrée Bouchard. Entre autres responsabilités, ce comité étudie le rapport du Vérificateur général et les suites qui y ont été données. Il fait rapport au conseil d'administration et s'assure que les états financiers reflètent fidèlement la situation financière de la Commission, son évolution et les résultats de ses opérations. Le comité s'est réuni une fois et a recommandé au conseil d'administration l'adoption des états financiers 1999.

Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration de la Commission de la santé et de la sécurité du travail

Préambule

La Commission de la santé et de la sécurité du travail est l'organisme auquel le gouvernement a confié l'administration du régime de santé et de sécurité du travail. Il s'agit d'une organisation paritaire dont le conseil d'administration regroupe un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs québécois, lesquels sont nommés par le gouvernement à partir de listes fournies par les associations syndicales et les associations d'employeurs les plus représentatives.

À ces membres s'ajoute un président du conseil d'administration et chef de la direction nommé par le gouvernement après consultation des associations syndicales et des associations d'employeurs les plus représentatives. En cas d'égalité des voix lors d'un vote, celui-ci a un vote prépondérant.

La Commission est chargée de l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, qui a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Cette loi établit des mécanismes de participation des travailleurs et des employeurs, ainsi que de leurs associations, à la réalisation de cet objet.

La Commission voit également à l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, qui a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent.

La Commission est par ailleurs soumise, dans la prise de décisions individuelles à l'égard des citoyens, aux prescriptions de la *Loi sur la justice administrative*, dont la principale est le devoir d'agir équitablement.

Définitions

1. Dans le présent code, on entend par :

   « administrateurs » : les membres du conseil d'administration de la Commission;

   « association d'employeurs » : un groupement d'employeurs, une association de groupements d'employeurs ou une association regroupant des employeurs et des groupements d'employeurs, ayant pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques de ses membres et particulièrement l'assistance dans la négociation et l'application de conventions collectives;

   « association syndicale » : un groupement de travailleurs constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement ou un groupement de tels syndicats, unions, fraternités ou autres groupements de travailleurs constitués autrement, ayant pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives;

   « Commission » : la Commission de la santé et de la sécurité du travail instituée par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1).

Objet et champ d'application

2. Le préambule fait partie intégrante du code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration de la Commission.

3. Le présent code s'applique aux membres du conseil d'administration de la Commission.

   Il a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration de la Commission, de favoriser la transparence au sein de l'organisme et de responsabiliser ses administrateurs et ce, tout en tenant compte du mode de composition du conseil d'administration prévu dans la loi.

   Le président du conseil d'administration et chef de la direction est tenu de respecter, en outre des principes et des règles prévus dans le présent code, ceux établis dans le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (Décret 824-98 du 17 juin 1998).

Principes d'éthique

4. Les administrateurs sont nommés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à l'élaboration et à la réalisation de la mission de la Commission et à la bonne administration de ses biens.

   Les administrateurs adhèrent à la mission générale de la Commission et plus particulièrement contribuent à la réalisation de ses mandats principaux de voir à l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs et à la réparation des lésions professionnelles et de leurs conséquences pour les travailleurs, tout en assurant l'équilibre financier du régime.

   Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

5. Afin de réaliser la mission de la Commission, les administrateurs s'engagent à promouvoir les valeurs organisationnelles et les principes généraux de gestion suivants :

   1° le traitement juste et équitable des travailleurs et des employeurs;

   2° le respect des clientèles et leur traitement avec dignité, courtoisie, empathie et compréhension;

   3° la gestion sécuritaire des actifs de la Commission;

   4° l'amélioration continue.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les administrateurs agissent de manière à favoriser la tenue de leurs délibérations sur une base paritaire.

   Chaque administrateur peut alors librement exprimer son point de vue sur chacune des questions portées à l'ordre du jour et il doit respecter le point de vue des autres administrateurs.

7. Lorsqu'ils décident d'une question, les administrateurs s'efforcent de rechercher un consensus.

Règles de déontologie

8. L'administrateur public doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

9. L'administrateur doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

   Afin de prévenir tout conflit d'intérêts, l'administrateur doit dénoncer au président du conseil d'administration et chef de la direction tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission ou dans une activité susceptible de le placer en situation de conflit d'intérêts, ainsi que les recours qu'il peut exercer contre la Commission, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

   Aux fins du deuxième alinéa, l'administrateur doit remettre au président du conseil d'administration et chef de la direction, dans les 60 jours de sa nomination et, par la suite, le 31 janvier de chaque année où il demeure en fonction, une déclaration en la forme prévue à l'annexe I.

   L'administrateur doit mettre à jour sa déclaration au plus tard 60 jours après la survenance d'un changement significatif.

   Chaque déclaration est traitée de façon confidentielle.

10. L'administrateur qui constate, lors d'une séance du comité administratif, du conseil d'administration ou d'un comité formé par ce conseil, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission doit dénoncer, par écrit ou verbalement cet intérêt au président du conseil d'administration et chef de la direction et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. À la demande du président du conseil d'administration et chef de la direction, il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

11. Il appartient également à l'administrateur qui est confronté, dans d'autres circonstances, à une situation qui pourrait mettre en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission d'en saisir, sans tarder, le président du conseil d'administration et chef de la direction afin que celui-ci détermine s'il y a ou non conflit d'intérêts.

12. Il y a conflit d'intérêt pour un administrateur lorsque cette personne doit exercer son jugement en toute indépendance ou donner un avis objectif mais qu'une ou plusieurs des options envisagées sont susceptibles de se traduire en un gain ou une perte pour cette personne.

    Toutefois n'est pas en situation de conflit entre son intérêt personnel et celui de la Commission ou les obligations de ses fonctions, au sens des articles 9 et 10 du présent code, l'administrateur lorsqu'il agit de manière à promouvoir les droits des employeurs ou des travailleurs. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'administrateur n'est pas notamment en situation de conflit d'intérêt lorsqu'il exerce l'une des fonctions suivantes :

    1° adopte les règlements de la Commission;

    2° approuve généralement les programmes et politiques relatifs à la santé et à la sécurité des travailleurs;

    3° adopte les règles qui vont déterminer le versement de subventions;

    4° approuve les taux de cotisation applicables aux employeurs;

    5° approuve le budget de la Commission.

13. L'administrateur public ne doit pas confondre les biens de l'organisme ou de l'entreprise avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

14. Un administrateur ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autres avantages sauf s'ils sont d'usage ou qu'ils ont une valeur modeste. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou remis à la Commission.

15. L'administrateur public ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

16. L'administrateur public doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

17. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'organisme ou de l'entreprise.

18. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'organisme ou l'entreprise pour lequel il a travaillé, ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Autres dispositions

19. Le président du conseil d'administration et chef de la direction de la Commission doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les administrateurs.

20. Le président du conseil d'administration et chef de la direction fait part à l'administrateur des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut lui fournir ses observations dans les sept jours et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

21. Sur conclusion que l'administrateur a contrevenu au présent code, le président du conseil d'administration et chef de la direction peut recommander au gouvernement de lui imposer une sanction. La sanction qui peut être imposée à l'administrateur est la réprimande, la suspension d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.

    Toute sanction imposée à un administrateur doit être écrite et motivée.

22. Le président du conseil d'administration et chef de la direction porte à la connaissance des administrateurs le présent code d'éthique et de déontologie.

S'adapter aux nouvelles réalités du travail

La multiplication des travailleurs occupant des emplois atypiques préoccupe la CSST, qui s'efforce de trouver les moyens de rejoindre tous les travailleurs du Québec.

Coup d'œil sur 2000

La prévention, moteur de l'action

La CSST poursuit ses actions de sensibilisation à l'égard de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, un objectif au cœur de son mandat. Par ailleurs, elle maintient avec conviction son approche en prévention-inspection, fondée avant tout sur la collaboration et le soutien aux travailleurs et employeurs du Québec. Dans la foulée de cette approche, de nombreux programmes d'intervention, appliqués à l'échelle de la province, ont des retombées positives pour les clients. C'est le cas, notamment, des programmes d'intervention relatifs aux troubles musculo-squelettiques et à la silicose. Il s'agit, dans ce dernier cas, d'une affection due à l'exposition aux poussières de silice mises en suspension dans l'air par le décapage au jet d'abrasif.

La prévention des troubles musculo-squelettiques :
une démarche participative

En 1995, les troubles musculo-squelettiques (TMS)* représentaient 38 % de l'ensemble des lésions ayant occasionné une perte de temps. Ils ont contribué à 45 % des débours en indemnités de remplacement du revenu et coûté plus de 400 millions de dollars. Hissant la prévention des TMS au rang de ses priorités, la CSST a appliqué un programme d'intervention dont l'objectif est de réduire leur incidence en favorisant la prise en charge de la prévention, dans un contexte paritaire.

Dans le cadre des interventions reliées à ce programme, 73 entreprises réparties dans 16 régions du Québec ont fait l'objet d'une évaluation. Ces entreprises, dont 88 % comptent plus de 50 travailleurs, sont regroupées dans plus d'une dizaine de secteurs d'activité. Dans une proportion de 78 %, elles ont privilégié une démarche participative, laquelle a duré moins d'un an dans la moitié des cas. Fait intéressant : 29 % des entreprises en question ont décidé d'améliorer leur performance sur le plan de l'organisation du travail.

* Le terme lésion attribuable au travail répétitif (LATR) a été remplacé par trouble musculo-squelettique (TMS). Les TMS comprennent les lésions en « ites » (tendinites, bursites, etc.) et les maux de dos.

Photo : François Leclair

Un colloque a eu lieu en décembre 2000, à Rimouski, sous le thème « 20 ans de prévention au travail : le flambeau est entre nos mains ! ». Ce colloque, mis de l'avant par un comité organisateur regroupant des représentants des employeurs, des syndicats, des associations de santé et de sécurité et de la Régie régionale de la santé et des services sociaux, et placé sous la gouverne de la Direction régionale du Bas-Saint-Laurent, s'adressait aux travailleurs et employeurs des secteurs de la forêt, des scieries et des pâtes et papier.

Les participants ont profité de l'occasion pour échanger sur le chemin parcouru depuis 20 ans en matière de prévention, évaluer la situation actuelle et déterminer des cibles d'amélioration pour l'avenir. On a pu constater une réelle prise en charge de la santé et de la sécurité au travail. Cela témoigne de la culture de prévention qui progresse au fil des jours et du travail des employeurs et des travailleurs porteurs d'un flambeau bel et bien « allumé ». Voici le témoignage d'un travailleur forestier, présenté dans le cadre du colloque :

« On évolue beaucoup plus vite dans son travail grâce à la formation: j'en suis la preuve vivante. J'ai commencé dans le métier tout seul, à 17 ans. Comme les autres, au début, on pense qu'on sait bûcher. Mais on ne sait pas comment abattre un arbre. Sans la formation, je ne serais pas rendu où je suis aujourd'hui. En plus de la formation, il y a le compagnonnage, une formule gagnante. Une journée tous les 15 jours, j'accompagne un jeune dans ses travaux forestiers pour lui montrer ce que moi j'ai appris en 23 ans ou presque ... ».

Jean-Claude Robichaud, Société d'exploitation des ressources de la Métis, et Guy Archambault, CSST

Les résultats ont été concluants, comme en témoigne une réduction de 54 % du nombre des troubles musculosquelettiques, sur une période de 6 mois, dans les établissements ayant complété la démarche de prévention, comparativement à 11,6 % dans l'ensemble des entreprises québécoises. Outre la réduction des lésions, la démarche a eu des retombées positives, dont une nette amélioration du climat de travail et de la communication, une motivation et une confiance accrues des travailleurs, une hausse de la productivité et de la qualité du travail, ainsi que des changements significatifs dans les attitudes et les comportements.

Malgré les efforts investis, les TMS demeurent un problème, d'où l'importance, pour la CSST, de continuer à appliquer son programme d'intervention. Elle compte notamment, en 2001, améliorer la démarche participative, favoriser d'autres approches pour soutenir les entreprises et, surtout, assurer la pérennité de la prise en charge de la prévention par le milieu.

Programme d'intervention sur la prévention de la silicose

L'inhalation prolongée de poussières respirables de silice mises en suspension dans l'air par le décapage au jet d'abrasif peut provoquer une affection pulmonaire grave appelée silicose et conduire à une incapacité permanente, voire causer le décès. La silicose, qui se développe habituellement lentement, peut entraîner la mort plusieurs années après la fin de l'exposition. Sa gravité varie en fonction de la durée et de l'intensité de l'exposition aux poussières de silice. Or, on diagnostique de plus en plus souvent cette affection chez les jeunes : un peu plus du quart des travailleurs indemnisés, entre 1988 et 1994, avaient moins de 40 ans.

Devant ces constats, la CSST a préparé et réalisé, en collaboration avec ses partenaires, un programme d'intervention ayant pour objectif l'élimination à la source des conditions propices à l'apparition de la silicose, et ce, dans 3 secteurs d'activité économique : automobile, industrie navale, bâtiment et travaux publics. La démarche de prévention comporte 3 volets : la substitution de la silice par un abrasif non silicieux, le port d'équipements de protection appropriés et l'adoption de méthodes de travail sécuritaires. Des activités de surveillance environnementale visant à s'assurer que l'exposition correspond à des concentrations inférieures aux normes et des activités de surveillance médicale visant l'élimination complète de la silicose ont été mises en œuvre.

Au total, 2 894 travailleurs et employeurs, répartis dans 958 établissements, ont reçu de l'information sur les risques reliés à l'utilisation de la silice dans les opérations de décapage au jet. Une vaste campagne de sensibilisation a également été menée auprès des

fournisseurs d'équipement et des donneurs d'ouvrage. Les résultats obtenus sont concluants. Sur le plan environnemental, on a substitué à la silice un produit non reconnu comme étant toxique dans 83 % des établissements ciblés; de plus, 8 % des établissements respectaient les normes. Sur le plan médical, on a confirmé un diagnostic de silicose chez 20 travailleurs, lesquels ont été indemnisés. Les activités de dépistage se poursuivent.

En raison du temps de latence de la maladie, il faudra attendre plusieurs années avant de pouvoir mesurer les résultats découlant de l'application de ces mesures préventives. À court terme, la CSST compte poursuivre l'application de son programme d'intervention dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, renforcer le suivi de ses activités de prévention et s'assurer de la pérennité de la substitution et de la prise en charge de la prévention par le milieu.

Une méthode d'enquête renouvelée

Les améliorations apportées au processus d'enquête figurent parmi les changements qui, sans contredit, ont eu beaucoup d'impact, cette année, au chapitre de la prévention-inspection. La nouvelle méthode, qui permet de mieux cerner l'ensemble des facteurs ayant contribué aux accidents, repose essentiellement sur le travail d'équipe. Soutenus par les unités centrales, les inspecteurs travaillent désormais en duo, tirant profit de leurs échanges et de leur complémentarité.

Pour permettre aux équipes d'amorcer ce virage avec succès, un programme de formation adapté à la tâche a été préparé. Sur une période de 6 mois se terminant en mai 2000, 18 formateurs de la CSST ont donné 6 jours de formation à 226 inspecteurs, 6 également à 30 gestionnaires, et 12 à un groupe d'inspecteurs désignés par les directions régionales. La formation, donnée par modules, couvrait les aspects suivants : comment faire équipe, la sécurisation des lieux et la gestion de crise, les techniques d'entrevue, la méthode d'analyse, la rédaction du rapport d'enquête et, finalement, sa présentation. Depuis le printemps 2000, toutes les équipes sont actives sur le terrain.

Par ailleurs, les rapports d'enquête sont plus largement diffusés, notamment dans les médias, de sorte que les connaissances acquises à la faveur d'une enquête profitent à tous les milieux de travail présentant les mêmes risques. Les rapports sont également présentés aux employeurs, aux travailleurs, ainsi qu'à leurs familles. Il s'agit là d'un changement très important pour la CSST qui, en mettant tout en œuvre pour que soient évités d'autres accidents du même type, fait un pas de plus en matière de prévention.

Chantier 2000 – Tolérance zéro

Le plan d'action que la CSST a amorcé il y a deux ans en vue de rendre les chantiers de construction plus sécuritaires s'est poursuivi cette année avec le programme *Chantier 2000*. Par ce programme, fruit d'un travail concerté avec les associations syndicales et patronales, la Commission applique un degré de tolérance zéro face à certains dangers sur les chantiers de construction.

Cette année, on retrouvait dans la cible des inspecteurs les risques d'effondrement de terrain et d'électrocution, lors des travaux d'excavation et de tranchées, et face aux dangers de chute à partir des étages et des structures d'acier en construction. La CSST a donné suite à ses engagements en émettant, cette année, 752 constats d'infraction, soit 229 de plus que l'an dernier. Non seulement les employeurs fautifs ont-ils été mis à l'amende, mais leurs infractions ont aussi fait l'objet de publication dans les journaux locaux.

La CSST a également intensifié ses interventions sur les chantiers résidentiels, les soirs et les fins de semaine, au temps fort des travaux. Au total, elle a visité 1 000 petits chantiers, comparativement à 160 l'an dernier. Elle y a rencontré plus de 3 000 travailleurs et presque 900 employeurs. De plus, elle a émis 50 constats d'infraction et 1 000 avis de correction. Fait intéressant : les inspecteurs ont été bien accueillis sur les chantiers, ce qui démontre qu'il y sont davantage perçus comme des ambassadeurs de la santé et de la sécurité. Leurs observations le confirment : les comportements s'améliorent. Sans contredit, la nouvelle approche a porté fruit.

La CSST est également intervenue de façon spécifique auprès d'une quarantaine d'entrepreneurs dont les activités sont reconnues comme étant à haut risque, pour les aider à améliorer leur performance en santé et sécurité. Le défi consistait à établir une collaboration à long terme en préparant avec eux un plan d'action sur certains éléments d'amélioration, puis en assurant un suivi approprié.

Des rencontres ont également eu lieu avec des représentants de grandes municipalités, du ministère québécois des Transports, et avec deux importants donneurs d'ouvrage, pour s'assurer que leurs devis tiennent compte des mesures de sécurité en matière de creusage.

Cette année, la CSST a aussi amorcé une réflexion sur les dangers que présentent, pour les couvreurs, les travaux sur les échafaudages. Différents outils de sensibilisation ont d'ailleurs déjà été mis au point.

De toute évidence, le programme *Chantier 2000* a reçu l'assentiment du milieu de la construction, les employeurs et les travailleurs se sentant appuyés dans leur démarche d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail.

***Attachez-vous... à la vie* : un message efficace**

Les chutes représentent un accident sur 7 sur les chantiers de construction, soit plus de 1 000 accidents par an. Tous secteurs d'activités confondus, elles causent la mort de plus de 10 travailleurs chaque année. Afin de provoquer une prise de conscience chez les travailleurs et les employeurs, ainsi que dans la population en général, la CSST a réalisé un message télé percutant ayant pour slogan **Attachez-vous... à la vie**. La campagne télévisée, diffusée pendant 8 semaines au printemps 2000, s'inscrit dans la continuité du plan d'action pour la prévention des accidents sur les chantiers de construction.

Les résultats d'un sondage confirment un succès impressionnant. Le message, remarqué par 94 % des travailleurs de la construction et par 79 % de la population, a non seulement réussi à retenir l'attention, mais il a également eu un impact sur le comportement.

« On nous a parlé d'un concours organisé par la compagnie Merck Frosst à l'intention des enfants de travailleurs affectés à la construction de nouvelles usines. Il s'agissait, pour ces jeunes âgés de 3 à 12 ans, de réaliser un dessin sur le thème de la sécurité au travail. Bien qu'aucune directive n'ait été donnée en ce sens, le tiers des 130 dessins illustraient un ou plusieurs travailleurs portant un harnais de sécurité. Les plus jeunes avaient écrit des phrases comme : " Il faut que mon père s'attache; je l'aime. " Quant aux plus âgés, ils avaient repris le slogan du message publicitaire sur les chutes de hauteur : " Attachez-vous à la vie ! ". Rien ne m'a comblée autant que ce témoignage. Compte tenu que les enfants sont non seulement des moteurs de changement au sein de leur famille, mais aussi de futurs travailleurs, nous pouvons espérer que ce message aura permis de sauver des vies. »

▲ Marc Lampion, Merck Frosst, Mélissa Millette et son père Mario Millette de la compagnie Gastier, Sylvie Thibault, CSST

Depuis qu'ils l'ont vu, 29 % des travailleurs portent plus souvent leur harnais ou leur ceinture de sécurité et 25 % des employeurs ont adopté de nouvelles mesures de sécurité sur leur chantier. Le message a aussi soulevé bien des discussions parmi les travailleurs, que ce soit entre collègues (57 %) ou en famille (36 %). Le grand public s'est également senti touché : le tiers en a parlé avec des proches.

De toute évidence, l'objectif est atteint : sensibiliser la clientèle cible afin de réduire le nombre des accidents reliés aux chutes de hauteur et, en particulier, des décès qui en résultent. En choisissant de transmettre un message percutant, réaliste et sans ambiguïté, la CSST a réussi à sensibiliser les travailleurs, les employeurs et le public en général à la gravité de tels accidents, et surtout, à les informer des moyens de les prévenir : s'attacher.

Un « regard neuf » sur les chantiers résidentiels

Parallèlement au travail des inspecteurs, 16 étudiants mandatés par la CSST ont sillonné en tandem toutes les régions du Québec, entre le 29 mai et le 10 août dernier. Recrutés en fonction de leur intérêt pour le secteur de la construction, comme en témoignent leurs choix d'études, ils ont visité au total 1 600 chantiers résidentiels. Messagers de la CSST, ils ont été bien accueillis par les 4 500 travailleurs et les 600 entrepreneurs qu'ils ont sensibilisés aux dangers et à qui ils ont remis de la documentation sur différentes facettes de la prévention des accidents du travail.

Cette vaste opération de sensibilisation a rappelé aux entrepreneurs et aux travailleurs que la loi s'applique aussi sur les chantiers résidentiels. Les commentaires recueillis confirment l'appréciation des travailleurs du milieu pour ce « blitz jeunesse », une initiative originale qui a permis à la CSST d'accroître sa visibilité dans ce secteur d'activité.

Au www.reptox.csst.qc.ca, une visite s'impose !

Depuis le 29 juin 2000, le Répertoire toxicologique de la CSST est accessible dans une nouvelle banque de données. Cette banque, plus flexible, évolutive et conviviale, contient de l'information sur plus de 8 700 produits chimiques ou biologiques utilisés en milieu de travail. Ces renseignements, regroupés par thèmes et vulgarisés, permettent aux travailleurs et aux employeurs de mieux connaître les risques pour la santé et la sécurité reliés à l'utilisation de certains produits, ce qui favorise la mise en place de moyens de prévention appropriés. Cet outil d'information se double d'un service d'assistance téléphonique qui permet d'obtenir des réponses adaptées à des problèmes particuliers.

La banque de données du Répertoire est continuellement mise à jour, suivant l'évolution des besoins de la clientèle, qui exige de l'information de plus en plus pointue. Et bien que 5 000 visiteurs, en moyenne, consultent le site Web du Répertoire chaque mois, les demandes de renseignements par téléphone n'ont pas décru pour autant. Elles sont tout simplement plus précises, mieux ciblées, le plus souvent formulées à la suite d'une visite préalable sur le site Web, ce qui accélère les travaux de recherche, réduit les délais d'attente et accroît la qualité du service à la clientèle.

Le Répertoire toxicologique évolue rapidement depuis qu'il a pignon sur Web. Déjà, ses concepteurs préparent un sondage en vue de recueillir les commentaires des utilisateurs et d'adapter le site à leurs besoins. Entre autres mandats, l'équipe travaille aussi à la diffusion d'information concernant l'asthme professionnel, une des priorités d'action de la Commission. Au www.reptox.csst.qc.ca, la prévention loge à bonne enseigne !

Photo : Maurice Vézinet

Photo : François Leclair

Le témoignage qui suit a été présenté lors du colloque qu'a organisé la CSST à l'intention des agents d'indemnisation. Il démontre que le travail d'un employé de première ligne nécessite, entre autres, d'être généreux de son temps et de sa personne.

« Je pense que la différence dans le travail se fait au quotidien. Ne serait-ce que parce qu'il faut continuellement rassurer le travailleur pour qui nous sommes le premier interlocuteur à la CSST. Il est inquiet, il veut savoir ce qui va lui arriver. La différence, je la fais en l'écoutant, en m'adaptant à ses besoins et en prenant le temps de répondre correctement à ses questions. Je sais que j'ai fait une différence dans sa journée quand il me dit, l'air visiblement satisfait : " Merci pour le temps que vous avez pris ". »

◀ Lise Baron, Jacques Lamonde, Elaine Barrett, Neil Roy et Lise Marleau, CSST

L'indemnisation et la réadaptation

Un colloque énergisant et mobilisateur

Pour remercier les agents d'indemnisation d'avoir su relever d'importants défis au cours des dernières années, la CSST a organisé à leur intention un colloque axé sur la reconnaissance. Des agents de toutes les régions du Québec ont profité de cette occasion pour se ressourcer, échanger le fruit de leurs réflexions et faire le plein d'énergie.

Parce que la capacité de l'agent d'indemnisation à établir de bonnes relations avec la clientèle constitue une valeur essentielle dans son travail, les ateliers et conférences reflétaient cette dimension humaine. Comment communiquer efficacement, mettre à profit sa créativité ? Comment rester en contact avec soi-même, préserver son identité ? Comment contrer les effets de situations stressantes, transformer une contrainte en une magnifique occasion de se surpasser ? Ces questions et bien d'autres ont été abordées par de nombreux conférenciers. Tout y était pour susciter chez les participants un sentiment d'accomplissement et pour leur insuffler une dose d'énergie stimulante.

La réalisation de cette activité est un bel exemple de concertation et de collaboration à l'interne. Plusieurs personnes d'horizons variés ont touché de près ou de loin à l'organisation du colloque, échangeant leurs points de vue de la conception à la réalisation, en passant par l'émergence du concept, l'esquisse des grandes lignes et la validation des thèmes.

Les lésions physiques à composantes psychologiques

Désireuse de s'adapter aux nouvelles réalités du travail dans un marché en constante évolution, la CSST se préoccupe des lésions physiques en apparence simples qui, sans que rien ne le laisse supposer à l'origine, se compliquent d'une dimension psychologique. Face à l'émergence de ce problème, elle a mis au point des approches adaptées pour les personnes présentant ce type de lésions.

La démarche que la Commission privilégie, dans ces cas souvent complexes, repose sur le travail d'équipe à l'interne, jumelé à une bonne entente de partenariat avec les ressources externes. Car si l'intervention rapide est essentielle pour prévenir les risques de chronicité, le partenariat l'est tout autant. Grâce à une approche

concertée, qui varie selon les besoins, les agents, les conseillers, les médecins-conseils et les gestionnaires peuvent compter sur le soutien d'un réseau d'échange. Par ailleurs, le personnel peut profiter d'une formation spécialisée, conçue à son intention.

La CSST favorise une plus grande convergence des efforts en vue d'un prompt et durable retour au travail des travailleurs présentant des lésions physiques qui se compliquent d'une dimension psychologique. Dans ce but, le personnel des directions régionales s'est entretenu avec des groupes de psychologues à diverses reprises. Ensemble, ils ont précisé leurs mandats respectifs et se sont fixé des objectifs communs. Partout, en région, les échanges fructueux se multiplient pour permettre à chacun de mieux s'adapter aux nouvelles réalités du travail.

Pour le mieux-être des travailleurs victimes de lombalgie

Un comité réunissant des représentants de la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec (FMOQ) et de la CSST a été créé pour assurer un meilleur suivi médical des travailleurs victimes de lésions professionnelles au dos, et pour favoriser leur retour au travail dans les meilleures conditions. Compte tenu des coûts humains et financiers qu'entraînent les lombalgies, les travaux du comité ont confirmé les avantages d'une prise en charge et d'un suivi par le médecin omnipraticien, de même que l'importance d'un retour rapide au travail comme facteur de récupération, dans bon nombre de cas.

De façon concertée, la FMOQ et la CSST ont mis au point des outils pour favoriser la prise en charge, soit une fiche d'évaluation à l'intention de l'omnipraticien, une brochure explicative pour le patient et une vidéocassette qu'il peut emprunter pour en savoir plus sur la lombalgie et sur les soins appropriés. Un guide sur le traitement des lombalgies a aussi été remis aux médecins, leur permettant d'établir, avec leurs patients, un protocole de prise en charge. La FMOQ et la CSST, s'appuyant sur des recherches scientifiques reconnues, voient dans ces nouvelles approches, thérapeutique et administrative, une occasion de collaborer étroitement au mieux-être des travailleurs victimes de lombalgie.

Photo : Jacques Gratton

Partout, à l'échelle du Québec, émergent des initiatives régionales dignes de mention. C'est le cas, notamment, du programme régional InFormation, qui a été récompensé, en septembre 2000, de la mention « Coup de maître ». Ce programme consiste en une série de rendez-vous mensuels animés par des personnes-ressources et axés sur différents aspects reliés à la santé et la sécurité au travail. Il contribue à maintenir l'ensemble du personnel de la région à la fine pointe de l'information sur les sujets qui le préoccupent.

« Jusqu'à présent, les services médicaux, les services de l'accès au régime, de la réadaptation et des communications, ainsi que les CLSC ont collaboré aux rencontres InFormation en présentant un éventail de sujets d'actualité. Les rencontres ont fait l'objet de présentations étoffées sur des thèmes aussi variés que les maladies professionnelles, les troubles musculo-squelettiques, la santé au travail, le programme *Pour une maternité sans danger*, la campagne de prévention, la douleur, l'examen physique d'un travailleur présentant une lésion au dos. En développant ses compétences sur le plan de l'intervention et en acquérant une vision commune de la santé et de la sécurité au travail, le personnel de la région sera en mesure d'assumer avec encore plus d'aisance, grâce au programme InFormation, son rôle de chef de file. »

Lynda Themens et le Dr France-L. Forest, CSST

Des ressources humaines sans pareilles

Le personnel de la CSST a joué un grand rôle dans l'évolution qu'a connue l'organisme au cours des dernières années. C'est en grande partie grâce à sa contribution que la Commission a pu atteindre ses objectifs de redressement. Elle réaffirme donc l'importance qu'elle accorde à ses ressources humaines.

L'effectif

Au 31 décembre 2000, la CSST comptait 2 950 employés permanents et 989 employés occasionnels. De ce nombre, 2 441 travaillaient dans les directions régionales et les bureaux de la Direction de la révision administrative, et 1 498 dans les unités centrales. Parmi ces employés, 53,9 % appartenaient à la catégorie des fonctionnaires, 41,2 % à celle des professionnels, 0,5 % à celle des ouvriers et 4,4 % à celle du personnel d'encadrement. La représentation féminine est de 61,1 %.

Nouvelle stratégie de reconnaissance : un autre « coup de maître »

Avec son entrée dans le nouveau millénaire, la CSST a élaboré une stratégie de reconnaissance qui vise à faire connaître les initiatives de son personnel et de ses partenaires. Par sa nouvelle structure de diffusion des « bons coups » et le développement d'outils de communication, elle compte renforcer ses efforts de valorisation.

Pour appuyer sa démarche de reconnaissance, la Commission a confié à un réseau de répondants la tâche de recueillir les réalisations des employés, de les souligner et de préparer, avec une équipe de coordination, un plan de diffusion approprié. Déjà, les « Coups de maître » du personnel font l'objet de rubriques dans le journal interne et dans l'intranet. D'autres réussites, destinées à être connues d'un plus grand public, connaîtront éventuellement une diffusion élargie.

Qu'il soit spectaculaire ou plus modeste, un bon coup se traduit, pour la CSST, par une solution gagnante pour ses employés, ses clients et ses partenaires, à l'issue d'une situation d'où tout le monde sort grandi.

Concours de promotion : des résultats concluants

Les efforts que la CSST déploie depuis deux ans en vue de favoriser la progression de carrière de son personnel ont porté fruit. À ce jour, plus de 250 employés ont obtenu une promotion à l'issue de 138 concours visant à doter des postes de niveaux technique, professionnel et d'encadrement organisés à leur intention. Au total, cette vaste opération a nécessité l'étude de plus de 3 400 candidatures.

L'excellent climat d'entente syndicale-patronale qui a entouré les concours n'est pas étranger à leur succès. Il importe également de souligner que toutes les activités reliées aux concours, y compris le processus de sélection, ont respecté un encadrement législatif permettant un droit de recours.

En matière de dotation, la CSST met tout en œuvre pour permettre à son personnel d'exploiter pleinement son potentiel et de mettre à profit son savoir-faire en relevant de nouveaux défis.

La relève collégiale et universitaire

Au cours des deux dernières années, 209 des 558 employés admissibles à des mesures spéciales de départ à la retraite ont profité de l'occasion pour tirer leur révérence, après des années passées au service des citoyens québécois. La mise en place de ces mesures a nécessité l'élaboration d'environ 700 hypothèses de départ à la retraite pour déterminer le montant des rentes. Au total, le coût des mesures de départ consenties s'élève à 16 300 000 $.

En contrepartie, la CSST a amorcé des activités de recrutement pour assurer le renouvellement d'une main-d'œuvre compétente. À la suite de concours, elle a embauché cette année 37 personnes récemment diplômées d'établissements d'enseignement collégiaux et universitaires.

D'autres activités de recrutement se dérouleront en 2001 pour assurer la relève.

La gestion performante : une valeur ajoutée

L'amélioration de la performance et de la qualité de la gestion occupant une place prépondérante parmi ses objectifs, la CSST s'est engagée dans une démarche mobilisatrice de développement des compétences des gestionnaires. C'est en ce sens qu'elle a créé un nouveau programme de formation continue.

Une première activité de formation, « Leadership et communication », a eu lieu l'an dernier. Dans cette même lignée, la CSST a organisé cette année une deuxième activité : « Gestionnaire centré résultat ». Cette initiative, à laquelle ont participé 175 gestionnaires, a connu un franc succès avec un taux de satisfaction de près de 90 %.

Poursuivant dans la même veine, la Commission a établi un cadre de gestion du changement et de la transition à l'intention de ses gestionnaires. Ils sont plus de 170 à avoir suivi une formation spécifique sur cette préoccupation de l'heure, commune à l'ensemble des entreprises, et à avoir profité de l'accompagnement offert.

Pour la deuxième année consécutive, les efforts que fait la CSST pour affirmer son leadership en matière de prévention ont été récompensés par l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur administration provinciale. Le comité de santé et sécurité du siège social de Québec a reçu le prix « Mention bureau » pour la réalisation d'un appareil de levage utilisé par l'équipe responsable de la conservation des documents, à la Direction des ressources matérielles.

Le risque d'accidents est apparu lorsque des tablettes ont été ajoutées aux étagères sur lesquelles on range la documentation. L'échelle roulante utilisée auparavant n'étant plus sécuritaire, il fallait trouver une solution de rechange. Aucun dispositif existant ne convenait, compte tenu des contraintes physiques du lieu de travail. On a donc inventé un appareil de levage qui élimine les risques de blessures tout en facilitant le travail des utilisateurs. Les ministères ayant manifesté de l'intérêt pour l'appareil, tout laisse présager que cette idée ingénieuse sera mise à profit.

Photo : Claude Mathieu

▲ D^r Johanne Paquin, Centre de santé publique de Québec, Yvon Roberge, Roger Montigny et Jean-Yves Perron, CSST

Les chauffeurs de la messagerie urbaine de la Commission ont parcouru 61 838 kilomètres en un an, soit presque deux fois le tour de la terre.

En 12 mois, le personnel de l'imagerie a numérisé 349 176 documents et en a indexé pas moins de 351 197. Les employes de la microfilmie, pour leur part, ont traité 166 988 dossiers de clients, ce qui représente 5 862 687 pages. Quant au personnel du centre de conservation des documents administratifs, il a donné suite à 10 161 demandes de renseignements.

En 2000, les employés du siège social ont effectué 8 256 visites au centre d'activités physiques mis à leur disposition.

Le Comité ministériel sur l'organisation du travail vers des solutions gagnant-gagnant

Le Comité ministériel sur l'organisation du travail (CMOT), qui a pour mandat de proposer des mesures d'amélioration des services à la clientèle et de maintenir la qualité de vie au travail des employés, s'est réuni à 8 reprises au cours de l'année 2000.

Le 14 mars, il entérinait la prolongation de l'entente de partenariat sur l'organisation du travail à la CSST. Ce même jour, il signait une annexe prévoyant la création d'un comité paritaire sur l'organisation du travail à la Commission (CMOT élargi), des moyens visant à faciliter les échanges entre tous les partenaires de l'organisation du travail, des mesures visant à reconnaître le travail accompli par les représentants syndicaux. Le 29 mars 2000, la toute première rencontre du CMOT élargi ouvrait la voie à une gestion encore plus participative favorisant la contribution des représentants syndicaux dès le début des travaux.

Entre autres réalisations, le Comité ministériel sur l'organisation du travail a révisé et reconduit le programme d'aménagement du temps de travail à la CSST. Poursuivant sur sa lancée, il a également conclu une entente sur un cadre d'expérimentation relatif à la gestion de la sous-traitance à la Direction générale des technologies de l'information.

Photo : François Leclair

Depuis quelques années, la CSST a intensifié ses interventions auprès des CLSC, en ce qui a trait à la prévention de la violence en milieu de travail. Cette collaboration est très appréciée, comme le prouve le témoignage suivant.

« Le CLSC des Faubourgs étant situé au cœur des réalités du centre-ville, il importait de l'adapter davantage à son environnement. Dominique Benjamin, l'inspectrice avec qui nous avons collaboré pour améliorer la sécurité dans l'établissement, a fait preuve d'un grand sens de l'écoute. Elle a tenu compte de l'opinion de tous pour la mise en place des mesures de prévention efficaces. De plus, elle a su proposer des solutions réalistes en fonction des structures existantes, sans tout chambarder dans l'établissement. C'est quelque chose que j'ai beaucoup apprécié chez elle. Faisant preuve de professionnalisme, elle a aussi consulté ses collègues pour valider la pertinence des solutions retenues, maximisant ainsi son expertise dans la recherche de solutions qui conviennent à tous. »

◀ Michèle Gauthier et Jean-Pierre Paquet, CLSC des Faubourgs, Dominique Benjamin, CSST

Des liens tissés serrés... avec nos clients et nos partenaires

Comme par le passé, la CSST a tout mis en œuvre pour favoriser le rapprochement avec ses clients et ses partenaires en santé et sécurité du travail.

Le client au cœur de nos préoccupations

La CSST tient à ce que ses clients obtiennent un traitement équitable, c'est-à-dire qu'ils reçoivent les services prévus par le régime de santé et de sécurité du travail, et ceci, en tenant compte des particularités de leur situation. Une de ses orientations, pour l'an 2000, est de se laisser davantage influencer par ses clients. La CSST vise à transformer les plaintes en pistes d'amélioration. Ainsi, si un travailleur n'est pas satisfait des services reçus, il peut s'adresser à la Direction des relations avec les clientèles. C'est d'ailleurs ce qu'ont fait 1 566 travailleurs en l'an 2000. Dans plus de 98 % des cas, un premier contact avec le client a été établi en moins de 48 heures. Le délai moyen de réponse est actuellement de 7 jours. La majorité des plaintes traitées (62,5 %) sont des demandes d'intervention, c'est-à-dire des demandes de la part de clients qui ne sont pas satisfaits des réponses obtenues ou des positions prises par diverses instances de la Commission.

Fidèle à son objectif de maintenir la qualité de l'information communiquée à ses clientèles, la Commission s'assure de former et de développer les compétences de ses préposés aux renseignements, en plus de leur fournir toute l'information utile à l'accomplissement de leur tâche.

CSST – Emploi-Québec, un tandem efficace

À ce jour, plus de 400 travailleurs accidentés de la CSST ont bénéficié de l'entente de partenariat conclue, en décembre 1997, entre la CSST et Emploi-Québec. L'entente prévoit que les personnes dirigées vers cet organisme par la CSST soient considérées comme prioritaires et aient accès à l'ensemble des services offerts pour accroître leurs chances de retrouver du travail. Des projets pilotes ont actuellement cours dans 9 directions régionales de la CSST et 8 régions d'Emploi-Québec. La préparation, la réinsertion professionnelle et le maintien en emploi étant des préoccupations importantes pour les deux organismes, leur collaboration devrait déboucher, à plus ou moins long terme, sur une gamme élargie de services et de moyens adaptés aux besoins particuliers de la clientèle.

CSST – UPA : un duo synergique

Depuis plusieurs années, la CSST travaille en collaboration avec l'Union des producteurs agricoles (UPA) pour prévenir les lésions professionnelles dans le secteur de l'agriculture. Malgré tous les efforts, il en survient encore trop, notamment des intoxications dans les espaces clos. Or, pour informer les producteurs agricoles, leurs familles et leurs employés de ces risques pour la santé, l'UPA et la CSST, de concert avec les CLSC, ont organisé des ateliers durant la Semaine de la prévention en agriculture. La CSST a également publié, en collaboration avec ses partenaires en santé au travail, différents documents traitant des espaces clos, dont un dépliant et un guide technique pour prévenir les intoxications dues aux gaz de lisier et de fumier. Ce matériel a fait l'objet d'un lancement dans le cadre de l'Expo-congrès du porc, en avril dernier.

www.santeautravail.com

S'il suffit parfois d'un seul « clic » pour que le « déclic » se fasse, c'est désormais le cas en matière de prévention. Depuis octobre dernier, le site Web sur les réalisations en santé au travail affiche « portes ouvertes » dans le réseau Internet. Fruit du travail soutenu du Comité permanent en matière de services de santé au travail CSST-MSSS, auquel participent des représentants des CLSC, des associations sectorielles paritaires, des régies régionales et de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), le site présente plus d'une centaine de réalisations. On y découvre des moyens préventifs comme il s'en applique partout au Québec, ainsi que des exemples de partenariat gagnant.

Le *Projet santé et sécurité en milieu scolaire*

Réalisé par la CSST, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, la Fédération des commissions scolaires et la Centrale des syndicats du Québec, le *Projet santé et sécurité en milieu scolaire* (PSSMS) a pour objectif principal de favoriser dans les établissements préscolaires et les écoles primaires et secondaires, ainsi que dans les centres de formation professionnelle, la réalisation d'activités de prévention.

Au total, pour l'année scolaire 1999-2000, 66 écoles et centres de formation professionnelle se sont inscrits au PSSMS, assurant ainsi la représentativité de presque toutes les régions du Québec. Les réalisations découlant du programme, qu'il s'agisse de jeux de société, de bandes dessinées, de spectacles de marionnettes ou de vidéocassettes, ont permis de sensibiliser près de 17 000 élèves à la prévention.

De plus, pour la première fois cette année, le téléthon Opération Enfant Soleil proposait un volet Prévention en diffusant à l'échelle du Québec et du Canada, par le réseau TVA, 4 capsules vidéo éloquentes réalisées en collaboration avec la CSST. Ces capsules vidéo présentaient des activités imaginées et réalisées par des élèves, dans le cadre du PSSMS. À travers leurs témoignages touchants, ces jeunes ont su convaincre les téléspectateurs que la prévention… ça commence à l'école.

Faire prendre conscience aux jeunes que le danger existe, que leur comportement peut constituer un risque, c'est de l'éducation. Et c'est là que réside la meilleure assurance contre les accidents.

La CSST se démarque aux Olympiades des métiers

Partenaire aux Olympiades québécoises de la formation professionnelle et technique, la CSST vise un double objectif : promouvoir la formation en santé et sécurité du travail et veiller à ce que les compétitions se déroulent de façon sécuritaire.

Photo : François Leclair

▲ Jessica Gagné, Agostino Lucarelli, Terexa Bich Van Hoang, Kenya Yamileth Medina Saninas, élèves de l'école Notre-Dame-de-la-Défense, le directeur Claude Trudel, et Manon Gravel, CSST

La CSST favorise la sensibilisation à la prévention des accidents dans les écoles. Ainsi, pour la troisième année, le *Projet santé et sécurité en milieu scolaire* (PSSMS) prévoit un soutien financier aux écoles qui souhaitent organiser des activités axées sur la prévention. De concert avec ses partenaires du monde de l'éducation, la CSST mise sur l'apprentissage de comportements sécuritaires dès l'enfance. À l'école Notre-Dame-de-la-Défense, par exemple, on sensibilise les élèves aux troubles de l'audition que peut provoquer le bruit.

« Le projet consiste à sensibiliser les enfants à la pollution par le bruit, à les inciter à parler moins fort, à faire moins de tapage dans les couloirs. Nous avons enseigné aux élèves le fonctionnement de l'oreille, puis organisé une campagne d'affichage et des jeux éducatifs. Les parents, mis dans le coup, ont été invités à participer à nos efforts de sensibilisation. Régulièrement, les élèves sont appelés à évaluer leurs progrès. Éventuellement, ils mettront en branle leur propre campagne d'affichage. La direction de l'école, prêchant par l'exemple, a acheté deux émetteurs-récepteurs pour remplacer la sonnerie qu'on avait l'habitude de déclencher brièvement, chaque fois que les services du concierge étaient nécessaires. »

À l'occasion des 6es Olympiades, dans une volonté d'intensifier ses efforts de sensibilisation, la CSST a décerné un Prix d'excellence en santé et sécurité du travail dans 5 disciplines reliées au domaine de la construction (réfrigération, charpenterie-menuiserie, briquetage-maçonnerie, électricité et plomberie), selon des critères d'évaluation établis à partir du *Code de sécurité pour les travaux de la construction*.

Cette première expérience est venue appuyer la Campagne de prévention que la Commission mène dans le secteur de la construction. Elle s'étendra d'ailleurs à d'autres secteurs, lors de prochaines Olympiades, comme l'entretien des équipements motorisés et la fabrication mécanique.

L'intégration des notions de santé et sécurité dans la formation professionnelle et technique est une priorité pour la CSST, qui y travaille depuis plusieurs années, de concert avec le ministère de l'Éducation.

Une centième réunion fructueuse

En mars dernier, le Comité de révision du *Code de sécurité pour les travaux de construction* tenait sa 100e réunion en 19 ans d'activité. Composé de représentants des employeurs et des travailleurs, ce comité paritaire a pour mission d'établir, de réviser et d'adapter les règles de santé et de sécurité pour éliminer les dangers et assurer la protection des travailleurs sur les chantiers. Il accueille aussi des observateurs, ainsi que des personnes-ressources et des spécialistes, choisis en fonction des sujets abordés. La CSST, à titre de gardienne de la santé et de la sécurité des travailleurs et en raison de l'expertise qu'elle détient en la matière, a la responsabilité de faciliter la prise de décision par consensus.

Depuis le 1er septembre 1981, il y a eu un nombre impressionnant de travaux en sous-comités sur des questions costaudes : l'amiante, les grues, les pompes à béton, le soudage, les engins élévateurs à nacelle, la plongée sous-marine... et des centaines d'heures de réflexion et de discussion pour assurer aux travailleurs de la construction des conditions de travail saines et sécuritaires.

Des efforts concertés au pays des Inuits

En juillet 2000, la CSST a choisi d'officialiser par un contact humain et direct avec les gestionnaires de la régie régionale du Nunavik la dotation de ressources permanentes en santé au travail dans cette région éloignée. La régie offre ses services aux 114 établissements inscrits au fichier de la CSST et à 2 385 travailleurs, dont 370 sont au service de la Société minière Raglan. Rappelons qu'auparavant, cette région ne disposait pas, sur place, de ressources affectées à la santé au travail. C'est la Direction de la santé publique du Nunavik qui, l'an dernier, a demandé à la Commission de pallier ce manque. La CSST ayant accordé le budget nécessaire, la visite de ses représentants est venue confirmer la volonté d'appuyer les intervenants, ainsi que leurs employeurs et les travailleurs du Nunavik, dans leurs efforts de prévention.

Le partenariat, une valeur qui voyage

À l'ère de la mondialisation, le partenariat en matière de santé et de sécurité du travail englobe aussi les efforts collectifs pour améliorer le quotidien des travailleurs, partout sur la planète. Cette année, pour partager son expertise et renforcer ses liens de partenariat, la CSST a traversé les frontières et accueilli des délégations étrangères.

À Genève, elle a participé aux discussions entourant l'adoption éventuelle d'une convention sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, à l'occasion de la Conférence internationale du travail. Une visite au Chili lui a permis de poursuivre le dialogue sur les politiques et programmes en santé et en sécurité du travail, et de faire connaître ses engagements relatifs à la condition féminine, notamment la protection de l'intégrité physique et psychologique des travailleuses.

Par ailleurs, la CSST a accueilli plusieurs délégations étrangères provenant, entre autres, de France, de Russie et d'Haïti auxquelles elle a présenté le régime québécois de santé et de sécurité du travail. Ces rencontres ont été l'occasion d'échanges fructueux sur les enjeux et les particularités qui caractérisent les diverses fonctions des régimes respectifs.

Photo : Maurice Vézinet

La solution de commerce électronique *La Gestion branchée* de la CSST a remporté le prix de la catégorie « Business to Business », lors du tout premier Gala du commerce électronique, le 20 novembre 2000. À cela s'ajoutent deux nominations dans les catégories Sécurité et Grand prix (meilleur site de commerce électronique).

Les artisans du projet CSST-Consortium Banque Nationale-Bell-Desjardins ont toutes les raisons d'être fiers de cette nouvelle reconnaissance, quand on sait que quelque 220 entreprises aspiraient à cet honneur. En consacrant la qualité du contenu, le prix reconnaît les efforts déployés par le personnel de la CSST et du Consortium pour offrir aux employeurs un service adapté à leur réalité. En décembre 2000, environ 4 200 employeurs avaient adopté *La Gestion branchée* pour leurs échanges avec la CSST. Ce succès, confirmé par le prix remporté, témoigne de l'apport du personnel de la Commission à ce projet d'envergure.

◀ Bertrand Boutin, Robert Thomassin, Jacques Henry, Michel Nadon, Gaétan Dumberry, Richard Audet (en avant plan) et Pierre Benoit, Serge Fortin, Martin Arsenault (en arrière plan), CSST

Traitement des dossiers hors Québec
— ententes et formation

La mondialisation de l'économie et l'évolution du marché du travail ont entraîné une augmentation du nombre de travailleurs étrangers au Québec et d'employeurs québécois qui délèguent des travailleurs à l'extérieur. Dans ce contexte, le traitement des dossiers de lésions professionnelles présente un certain nombre de nouveaux défis, notamment sur les plans de l'admissibilité et de la réadaptation.

C'est pourquoi la Commission a participé à la négociation ou à l'actualisation d'ententes internationales en matière de sécurité sociale conclues entre le Québec et divers pays et auxquelles elle adhère. Ces ententes facilitent l'exercice des droits des travailleurs et des employeurs et favorisent un traitement plus efficace des dossiers grâce aux organismes de liaison qu'elles instituent.

La Commission a aussi participé aux négociations ayant conduit à la bonification de l'*Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs*.

Dans cette même démarche, la Commission a offert, en 2000, des sessions de formation aux membres de son personnel appelés à traiter les dossiers hors Québec. Plus de 100 employés des directions régionales et des unités centrales ont reçu cette formation, laquelle s'accompagnait de documents de référence traitant de tous les aspects de la question.

Au service des employeurs

Les mutuelles se portent bien !

Avec la création des mutuelles de prévention, le 1er janvier 1998, la CSST visait un double objectif : inciter les employeurs des petites et de moyennes entreprises à prendre des mesures concrètes pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs et faire en sorte que les employeurs paient une prime d'assurance qui correspond à leur performance.

Après presque trois ans d'existence, les mutuelles affichent un bilan positif. En 2000, la CSST compte 153 mutuelles, comparativement à 141, en 1999. Le nombre des employeurs ayant opté pour ce nouveau produit d'assurance s'et également accru, passant de 8 445 en 1999 à 10 483 en 2000. On remarque une émergence de petits regroupements et une grande popularité des mutuelles auprès des petites entreprises.

Sans contredit, les mutuelles ont eu des retombées positives sur les plans du financement et de la réparation. Pour l'année 2000, on estime à 29 millions de dollars les économies qu'elles ont permis de réaliser sur les primes. Quant à la fréquence des lésions professionnelles, elle est stable chez les employeurs ayant opté pour ce produit d'assurance, malgré une augmentation de la masse salariale de 35,6 %, entre 1996 et 2000.

Au chapitre de la prévention-inspection, on a procédé à une vérification minutieuse auprès de 562 établissements, ce qui constitue un échantillonnage représentatif. Les résultats de cette opération, qui vise à s'assurer du respect des obligations des employeurs, sont encourageants. La plupart ont honoré leurs engagements : 90 % ont élaboré un programme de prévention et 86 % ont décelé des dangers dans leurs établissements.

Conçues sur mesure pour les PME, les mutuelles se portent bien. Pour l'an 2001, on compte intégrer la gestion des mutuelles aux opérations régionales, préciser les irritants, y apporter les correctifs voulus le cas échéant.

Conseiller en financement : un rôle de persuasion et de soutien

Le plan d'intégration des conseillers en financement, un tout nouveau groupe de professionnels qui a fait son entrée à la Commission au printemps 1999, s'est poursuivi en l'an 2000. Ces professionnels ont comme mandat principal d'inciter les employeurs à prendre en charge la gestion de la santé et de la sécurité du travail, et plus particulièrement de leur démontrer qu'ils peuvent réduire leur prime en s'inscrivant dans une démarche de prévention et de réinsertion professionnelle des travailleurs accidentés.

Pour atteindre cet objectif, le conseiller en financement est amené à travailler en constante collaboration avec différentes personnes-ressources en région afin de les soutenir dans leurs interventions auprès des employeurs. Il participe ainsi au ciblage d'employeurs chez qui une intervention s'impose, dresse un portrait de l'entreprise sous différents aspects et participe à l'élaboration d'une stratégie d'intervention. Il rencontre les employeurs ou accompagne ses collègues dans leur démarche auprès des entreprises et suggère des pistes d'action ou des ressources externes (partenaires) ou internes afin de soutenir l'employeur dans sa démarche de prise en charge de la santé et sécurité au travail.

Présentement, la CSST compte 28 professionnels en financement, répartis dans les différentes directions régionales.

Des écrits qui passent... comme lettres à la poste

Fidèle à son mot d'ordre d'améliorer les communications écrites avec ses clientèles, notamment en produisant des textes clairs et concis, davantage adaptés à leurs destinataires, la CSST a continué, en l'an 2000, ses travaux de révision des lettres types.

Un nouvel outil, le *Recueil des lettres informatisées du financement*, a reçu bel accueil à l'automne 2000. Dans la foulée d'une nouvelle approche qui privilégie la communication directe entre l'agent de financement et son client, les lettres existantes ont fait l'objet d'une révision en profondeur. Le défi consistait à en clarifier le contenu et à bannir le plus possible le jargon juridique et les références directes aux lois et règlements.

Par ailleurs, depuis juillet 2000, les directions régionales disposent de lettres entièrement révisées et mises à jour pour transmettre à leurs clients des décisions concernant leur dossier d'imputation. Ces lettres ont été actualisées pour tenir compte des modifications législatives et réglementaires survenues au cours de la dernière décennie et des nouvelles orientations de la Commission.

Enfin, après 20 mois de travail, la deuxième phase des travaux de révision de la correspondance destinée à la clientèle de la Direction de l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) a connu un aboutissement heureux. Les conseillers en réadaptation de l'IVAC disposent maintenant de 34 lettres types et de 4 formulaires entièrement révisés, mis à jour et dûment validés auprès des utilisateurs. Souples et concises, les lettres réécrites portent essentiellement sur les programmes de réadaptation physique, sociale et professionnelle.

La CSST a expédié, cette année, 1 337 404 chèques et 4 340 454 articles postaux.

Le personnel affecté aux ressources matérielles a effectué, cette année, 16 717 826 photocopies, 6 310 230 reprographies et 15 300 939 impressions.

Photo : Michel Smith

Un prix Zénith pour la Caravane info-amiante

Tous les deux ans, les prix Zénith soulignent la qualité du travail des communicateurs du gouvernement du Québec. En novembre 2000, Réjean Gosselin, communicateur régional, et son collègue Maurice Duguay, inspecteur, ont reçu un prix Zénith pour la Caravane info-amiante. Ce projet a été élaboré par la Direction régionale de l'Île-de-Montréal–1, en partenariat avec l'IRSST, le CLSC des Faubourgs, l'ASP-Construction, l'Association de la construction du Québec et les syndicats régionaux (Conseil conjoint, CSN et CSD). Ce projet s'est distingué par son caractère novateur et la créativité de l'environnement créé.

« La Caravane info-amiante a soulevé l'intérêt des visiteurs partout où elle est passée. En octobre 2000, elle a contribué à sensibiliser aux risques liés à l'amiante et aux mesures à prendre pour les éliminer 1 400 employeurs et travailleurs de 14 gros chantiers de Montréal, ainsi que les étudiants dans 6 écoles de formation professionnelle, sans compter les participants au Salon santé et sécurité de Laval. »

▲ Maurice Duguay et Réjean Gosselin, CSST

Des clients et des employés dans le coup

La CSST utilise divers moyens de communication pour expliquer sa mission, promouvoir la prévention et faire connaître ses nouveaux produits et services. Chaque programme d'intervention, chaque nouveauté, s'accompagne d'une stratégie et d'outils de communication adaptés aux clientèles ciblées : affiches, journaux, dépliants ou pochettes d'information, guides techniques, vidéocassettes, etc. De plus, pour favoriser les échanges et susciter un sentiment d'appartenance, la Commission ne manque pas d'informer ses employés des activités qui se déroulent dans ses différentes unités administratives.

Vingt ans... en pays de reconnaissance

Créée en 1980, la CSST a franchi, en l'an 2000, le cap de ses 20 ans d'existence. L'occasion était belle de réaffirmer l'importance qu'elle accorde à ses ressources humaines, et plus particulièrement aux 647 employés qui cumulaient, cette année, 20 ans de service à la Commission. Dans un bel élan d'enthousiasme, l'organisme a rendu hommage à son personnel, souligné ses réalisations, et orchestré une série d'activités pour raviver le sentiment d'appartenance et rallier sur un air de fête ses employés géographiquement dispersés.

Si les activités se sont déroulées toute l'année, elles ont connu leur point culminant le 13 mars, jour marquant la création officielle de la Commission. Avec, comme figure de proue, un logo « 20 ans » battant pavillon sur les écrans cathodiques, la CSST conviait son personnel à un voyage dans le temps. Capsules historiques, anecdotes régionales, mentions de « bons coups » et photos d'archives alimentaient, ce jour-là, l'édition spéciale du journal interne. Partout, à l'échelle du Québec, les employés étaient conviés par leurs gestionnaires à prendre quelques instants pour échanger.

Axée sur la reconnaissance, cette journée anniversaire a donné le coup d'envoi à une série d'heureuses initiatives. Ainsi, au fil des jours, les pionniers de la Commission (20 % de l'effectif) se sont relayés à la vigie d'une chronique conçue à leur intention, sur le site intranet. Un album souvenir, distribué à l'ensemble du personnel, a par la suite levé le voile sur ces bâtisseurs, soulignant leurs années de contribution au service des travailleurs et des employeurs du Québec.

L'Hyperlien : un journal interne rajeuni

En janvier 2000 était publié le premier numéro de *L'Hyperlien*. Pour l'équipe du journal, le défi consistait surtout à rajeunir l'aspect visuel de son prédécesseur, *CSST Nouvelles*. Résultat de ce remaniement : une mise en page invitante, colorée, qui met en valeur le contenu rédactionnel. Quant au nom de *L'Hyperlien*, il évoque le principe « gigogne » des nouvelles sur le Web — qui s'emboîtent les unes dans les autres — mais surtout la nécessité de faire des liens entre les quelque 3 800 employés qui travaillent à la CSST.

Entièrement produit à l'interne, *L'Hyperlien* informe les employés de ce qui se passe à la Commission : petits et grands projets institutionnels, activités régionales, bons coups du personnel, trucs informatiques. Le journal apporte aussi une touche humaine en mettant en valeur la personne derrière la fonction, en révélant des talents, des passions et des parcours de vie insoupçonnés. En 2000, 10 numéros de *L'Hyperlien* et 3 feuillets d'information ont été publiés.

L'intranet : une mine de renseignements à portée de « clic » !

En novembre 2000, le personnel de la Commission célébrait le premier anniversaire de son intranet, un outil d'information et d'échange qui s'inscrit dans le contexte d'une stratégie globale de communication interne visant à faciliter la circulation de l'information et à la rendre accessible à tous. Conçu et alimenté par un comité représentatif de l'ensemble des unités administratives, cet outil convivial s'est considérablement bonifié depuis sa conception.

Branché sur une actualité de pointe, l'intranet permet d'obtenir rapidement de l'information pertinente sur les activites, les mandats et les fonctions des différentes unités administratives, en plus de faciliter la consultation de différents documents tels que la politique linguistique, les organigrammes, les bases de données, les textes de lois et règlements, etc.

Lieu de ralliement privilégié, l'intranet contribue à générer un sentiment d'appartenance en reflétant à la fois la réalité des directions régionales et celle des unités centrales.

Les résultats d'un sondage interne, compilés en décembre dernier, dénotent un taux élevé de satisfaction chez l'ensemble des utilisateurs. Leurs commentaires et suggestions serviront d'ailleurs à bonifier le site et à améliorer la structure de sa page d'accueil.

Un outil statistique, mis en place cette année pour mieux cerner les préférences et les habitudes de l'ensemble du personnel, est très révélateur de l'enthousiasme que suscite déjà l'intranet. Par exemple, sur une période de 6 mois s'échelonnant de juillet à décembre 2000, on a effectué, au total, 126 105 visites à partir de 3 400 postes de travail, et consulté plus de 86 000 fois l'une ou l'autre des rubriques proposées. Cet outil statistique se raffinera d'ailleurs au fil du temps pour fournir une rétroaction encore plus précise.

Le défi à relever : faire en sorte que les usagers passent dorénavant par l'intranet pour accéder aux bases de données dont ils se servent le plus souvent. Or, si l'on en juge par ces débuts prometteurs, faut-il s'étonner qu'on envisage l'avenir avec beaucoup de confiance et qu'on mijote, pour l'intranet, une foule de projets stimulants ?

Dictio@net : un outil pour mieux se comprendre

Dans la foulée de l'amélioration continue des services à la clientèle, la CSST continue de réviser son vocabulaire touchant la tarification des employeurs. Les travaux en sont présentement à l'étape de la validation. On vise, entre autres, à simplifier les communications adressées à la clientèle et à faciliter les communications internes en uniformisant le vocabulaire utilisé par les différentes unités administratives.

Fait nouveau : depuis le 26 octobre 2000, l'ensemble du personnel peut consulter dans l'intranet une banque de données entièrement consacrée au vocabulaire : Dictio@net. Cette banque, qui s'enrichit graduellement, compte actuellement 379 entrées terminologiques relatives à des domaines aussi variés que la prévention-inspection, l'informatique, la toxicologie, le droit et l'équipement ergonomique. Dictio@net : un outil de consultation évolutif, facile à utiliser, pour raviver la curiosité linguistique dans un bel esprit de convivialité.

www.csst.qc.ca : une adresse à retenir

Le site Web de la Commission continue de se bonifier. En l'an 2000, la technologie s'est améliorée, ce qui a permis de faire évoluer le site. Bien structuré et de consultation facile, il attire environ 10 000 visiteurs par mois, affluence qui a doublé en un an. Comme en témoignent les suggestions et les commentaires formulés tant par les visiteurs que par le personnel de la CSST, l'intérêt pour le site s'est accru en même temps

que l'achalandage. Les statistiques démontrent que l'on consulte surtout la liste des publications, les lois et règlements, le rapport annuel d'activité, le Bulletin du président et diverses rubriques d'actualité. Fait intéressant : le matériel promotionnel relié à la Campagne de prévention, présenté sur le Web depuis septembre 2000, peut désormais être commandé en ligne. C'est tous les jours « portes ouvertes » au www.csst.qc.ca.

***Prévention au travail* : information, sensibilisation, promotion**

On reconnaît l'arbre à ses fruits. Cette année, 4 numéros de *Prévention au travail* ont été publiés, totalisant plus de 70 articles, soutenus sur le plan visuel par 133 photos et 27 illustrations. Déterminé à enraciner la prévention à l'orée du nouveau millénaire, le magazine a étendu ses ramifications en terrain fertile : plusieurs de ses articles, photos et illustrations ont soit été reproduits, en tout ou en partie, dans des publications ou sites Web de 18 autres organismes ou entreprises, soit été utilisés à des fins pédagogiques. Le magazine a également fait l'objet de promotion et de distribution, particulièrement auprès des jeunes.

Parmi les dossiers qui ont suscité un vif intérêt et généré beaucoup de commentaires positifs, « Affichons la prévention » se classe en tête... d'affiche. Tour à tour, dans un article étoffé, des spécialistes de la communication et de l'image ont traité des règles de l'affichage et de son incontestable efficacité — quand il atteint sa cible — pour sensibiliser, susciter l'adoption d'un comportement, ou ancrer des messages de prévention.

Levant le voile sur les belles réussites québécoises en santé et sécurité au travail, le magazine a également tracé le portrait de 35 entreprises particulièrement performantes sur le plan de la prévention, ou qui se sont illustrées par leurs initiatives en matière de partenariat. Dans un article soutenu, appuyé d'exemples concrets, il a aussi réservé à la richesse des relations humaines une place de choix : au cœur même du travail de la Direction des relations avec les clientèles.

Prévention au travail : une publication de plus en plus fouillée, de plus en plus feuillue... et de plus en plus lue.

Photo : François Leclair

▲ Karine Pineault et Yvon Binette, Norampac. Chantal Legendre, CSST, Michel Binette, Norampac

L'idéal, pour prévenir les accidents du travail et les lésions professionnelles, c'est de travailler ensemble en vue d'appliquer des mesures de sécurité avant que des problèmes ne surgissent dans un milieu donné. Chez Norampac, une entreprise de Vaudreuil, la collaboration syndicale-patronale a porté fruit. On s'est attaqué aux maux de dos causés par l'extraction de lourds rouleaux de papier d'un dévidoir. La solution consiste en un bras mû par un cylindre hydraulique, inventé par Yvon Binette, mécanicien chez Norampac. La collaboration qui s'instaure dans des entreprises du Québec entre les employeurs et les travailleurs nous démontre qu'en matière de santé et sécurité du travail, le paritarisme est bel et bien vivant.

« Le fait qu'un de nos travailleurs ait lui-même repéré le problème, imaginé et fabriqué le bras hydraulique a suscité beaucoup d'enthousiasme. On s'est tout de suite rendu compte qu'il s'agissait d'une excellente idée. Ce qu'il faut surtout retenir de cette expérience, c'est la prise en charge par les travailleurs eux-mêmes. En observant la situation, en prenant un peu de recul, ils ont trouvé une solution et l'ont appliquée. Dès que le comité de santé et sécurité a constaté l'ingéniosité de cette réalisation, il a orchestré la production en série de nouveaux bras hydrauliques et leur installation à grande échelle. Oui, on peut vraiment parler d'une collaboration syndicale-patronale réussie. »

Frédéric Nadeau, directeur des ressources humaines, Norampac

Une campagne de prévention axée sur les besoins des employeurs

La Campagne de prévention des accidents en milieu de travail incitait cette année les employeurs à une prise en charge de la santé et sécurité du travail dans leur propre milieu. Pour encourager les entreprises à organiser des activités de prévention, la CSST leur a expédié une pochette d'information proposant une variété de documents regroupés sous une dizaine de thèmes reliés à la santé et à la sécurité. L'envoi a été fait aux 211 000 employeurs inscrits à son fichier. Fait intéressant, plusieurs entreprises ont commandé du matériel promotionnel à partir du site Web de la CSST, ce qui constitue une première. À l'issue de cet envoi de masse, 200 000 articles promotionnels ont été distribués (brochures, affiches, vidéocassettes, etc.).

Comme chaque année, la CSST et ses partenaires se sont donné la main pour organiser de nombreuses activités de prévention à l'échelle du Québec. À titre d'exemples, citons le Rendez-vous 2000 InnovActions, qui s'est déroulé dans 6 municipalités de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine, le Carrefour de la santé et de la sécurité à Drummondville, le Salon santé-sécurité à Laval, qui a accueilli pas moins de 3 800 personnes, une rencontre des partenaires en santé et sécurité à Hull, un grand colloque avec 1 000 participants à Jonquière, ainsi que des colloques à Valleyfield, Longueuil, Sainte-Foy, Sept-Îles, Baie-Comeau, Rouyn-Noranda et Rimouski. Voilà autant d'efforts consentis en partenariat pour que la prévention devienne une préoccupation quotidienne dans tous les milieux de travail.

Par ailleurs, parce qu'ils représentent un groupe plus à risque que leurs aînés, les jeunes ont aussi été ciblés de façon particulière. Plusieurs activités de sensibilisation leur étaient destinées, notamment de la publicité dans les cégeps et universités, l'envoi de documentation dans les centres d'emploi ainsi qu'aux médias grand public et aux journaux étudiants, et la création d'une section « jeunesse » dans le site Web de la Commission.

Des relations publiques proactives

Avec le nouveau millénaire, un vent de changement a soufflé sur les activités de relations publiques menées par la CSST. Alors que par les années passées, la Commission n'amorçait que rarement ce genre d'activité, elle a émis 35 communiqués et tenu 10 conférences de presse à Montréal et en région en 2000.

La raison derrière ces nombreuses activités est que la Commission a adopté une vision plus proactive en matière de relations publiques. Elle utilise maintenant une approche plus dynamique, qui l'amène à diffuser davantage d'informations utiles à la population ainsi qu'à ses clients travailleurs et employeurs.

Parmi les nouveautés, signalons la diffusion des rapports d'enquête sur les accidents, dans le but d'éviter leur répétition. En effet, la Commission présente maintenant les conclusions de ses rapports non seulement aux familles des travailleurs décédés et à leurs employeurs, mais aussi à la population. Cette activité est réalisée à l'aide de communiqués et de conférences de presse. Pour mieux répondre à la nouvelle approche utilisée auprès des médias, plusieurs groupes d'employés ont suivi des formations adaptées.

Les présidents et les représentants de la haute direction de la CSST ont également été invités à prendre la parole en plus de 40 occasions. Ils ont profité de tribunes variées, qu'il s'agisse des colloques régionaux organisés par la Commission partout au Québec pendant la campagne de prévention de l'automne 2000 ou d'invitations de nos partenaires et de différents groupes ou associations.

Les bureaux de la CSST occupaient, à la fin de 2000, 122 154 mètres carrés, ce qui équivaut à la superficie de 23 terrains de football. Ils sont répartis dans 30 immeubles, la majeure partie de ceux-ci étant destinés à l'usage des directions régionales. Le siège social, propriété de la Commission, compte 24 000 mètres carrés alors que les espaces loués en totalisent 98 154.

En 2000, la CSST a octroyé, à plus de 671 fournisseurs, 3 119 contrats dont la valeur totale s'élève à 95 425 609 $, soit 20 677 858 $ pour l'acquisition ou la location de biens et 74 747 751 $ pour l'acquisition de services. À cela s'ajoute une somme de 13 917 424 $ pour des achats qui, généralement, ne nécessitent pas d'appels d'offres.

La révision administrative continue sur sa lancée

L'entrée en vigueur de la *Loi instituant la Commission des lésions professionnelles et modifiant diverses dispositions législatives*, le 1er avril 1998, marquait l'implantation de la révision administrative à la CSST. Or, depuis le début de ses activités, la Direction de la révision administrative s'acquitte efficacement de son mandat qui consiste à réviser des décisions initialement rendues par les intervenants de première ligne et à offrir à la clientèle un « second regard » sur la décision initiale.

Cette année, les équipes de révision se sont illustrées par leur productivité, résolues à réduire considérablement les dossiers en attente de traitement depuis la mise sur pied de la révision administrative. Aussi ont-elles réussi à maintenir leur rythme de croisière malgré l'augmentation des demandes. Par ailleurs, elles ont révisé les décisions rendues selon des priorités de traitement adaptées à la réalité des clientèles, privilégiant les demandes provenant de travailleurs sans revenu. Humaniser ses services et réduire les délais de traitement tout en accentuant le dialogue avec les clients demeure au cœur des priorités.

En simplifiant le processus de révision dans un contexte d'équité pour le travailleur et l'employeur, la CSST poursuit son objectif : mieux servir le client. C'est d'ailleurs dans cette optique qu'elle a recueilli, cette année, les commentaires des représentants des employeurs, afin de connaître leurs attentes et d'évaluer leur degré de satisfaction à l'égard des services offerts. En 2001, elle compte poursuivre cette démarche auprès des représentants des travailleurs.

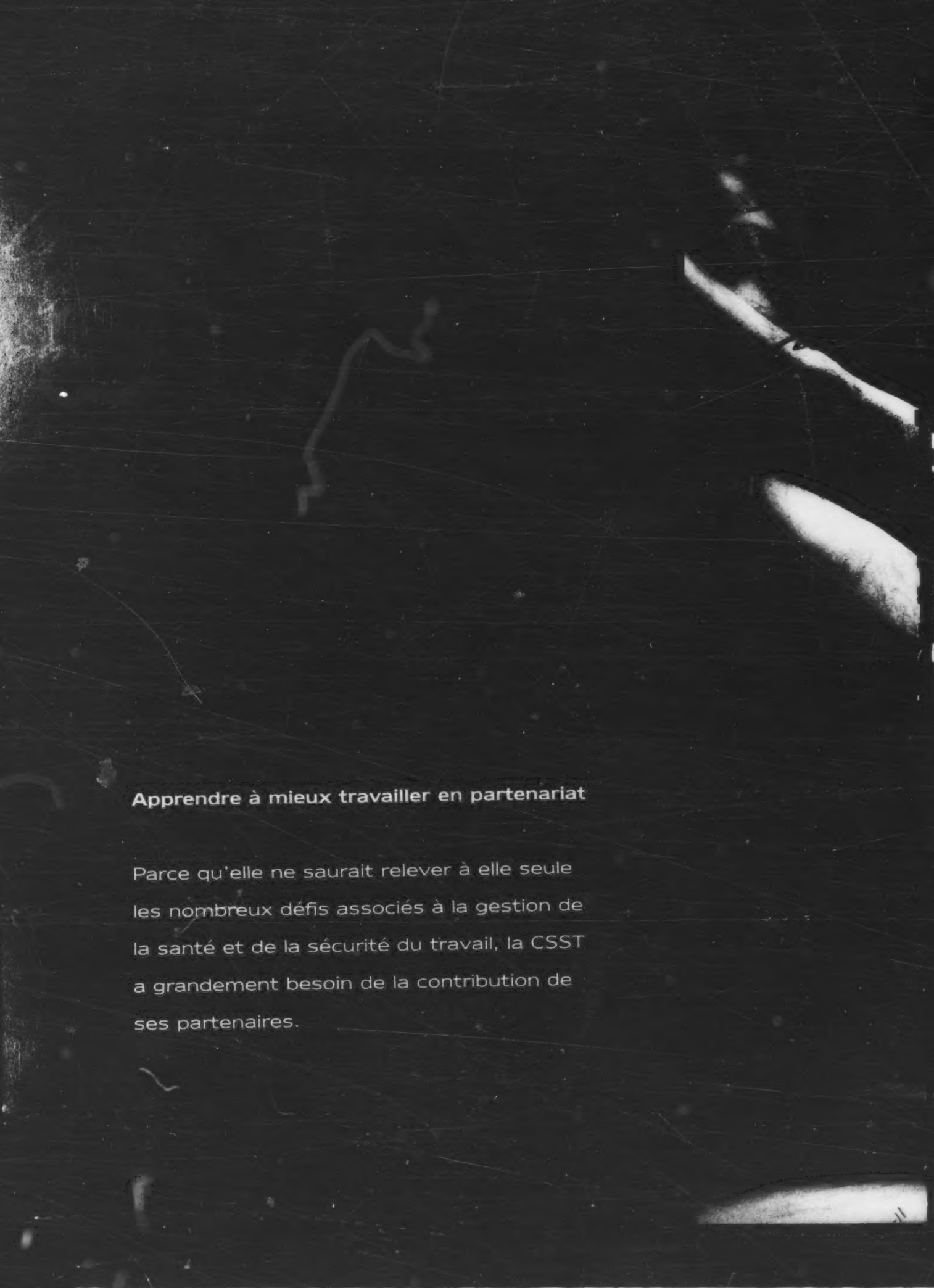
La vérification interne, une contribution à l'amélioration continue

Au cours de la dernière année, la CSST a continué d'appliquer les approches d'intervention qu'elle a amorcées il y a deux ans en matière de vérification interne. À ce chapitre, elle privilégie une relation d'aide et de partenariat avec l'ensemble des unités administratives pour mettre en évidence les forces de l'organisation, préciser les points d'amélioration et appuyer les gestionnaires dans l'élaboration des plans d'action qui en découlent.

En l'an 2000, dans le secteur des opérations, les principales interventions ont porté sur les activités d'indemnisation, de réadaptation et de prévention-inspection de quelques directions régionales et sur le suivi des recommandations du Vérificateur général. De plus, la Direction de la vérification interne a exécuté certains travaux complémentaires à l'égard, notamment, de la sécurité des données informationnelles. Par ailleurs, elle a aussi accompli certains mandats conseils auprès d'unités administratives en regard de la gestion par résultats, de même qu'auprès de la Direction de l'indemnisation des victimes d'actes criminels, qu'elle a appuyée sur le plan de l'organisation du travail et de l'optimisation des ressources. En outre, la Direction des ressources humaines a sollicité son appui relativement au Programme d'aide aux employés.

La Direction a aussi réalisé, en cours d'année, quelques mandats reliés au secteur de l'informatique, dont la vérification de la sécurité informatique entourant les services aux employeurs et le commerce électronique, ainsi que la création d'un répertoire des meilleures pratiques de gestion. Cet outil, qui sera éventuellement disponible dans l'intranet, permettra au personnel de toutes les régions de connaître les bonnes façons de faire mises en jour par les travaux de vérification interne.

Que ce soit sur le plan de ses opérations, de ses projets ou de sa gestion, la CSST favorise, par des interventions basées sur des pratiques modernes et innovatrices en matière de vérification interne, l'accroissement de la productivité de ses ressources et l'amélioration de la qualité du service à la clientèle.



Apprendre à mieux travailler en partenariat

Parce qu'elle ne saurait relever à elle seule les nombreux défis associés à la gestion de la santé et de la sécurité du travail, la CSST a grandement besoin de la contribution de ses partenaires.

La CSST applique les lois et les politiques gouvernementales

La protection des renseignements personnels, la sécurité des actifs informationnels et l'accès aux documents

Tenant à protéger l'information relative à sa clientèle, la CSST a poursuivi ses travaux visant l'amélioration constante de la protection des renseignements personnels et de la sécurité des actifs informationnels qu'elle détient.

Protection des renseignements personnels

La CSST a réalisé l'ensemble des objectifs prévus à son plan d'action 1999-2000 en matière de protection des renseignements personnels et de sécurité des actifs informationnels. Parmi ces réalisations, mentionnons la mise à jour du registre des communications, l'adoption de règles particulières qui encadrent l'utilisation de renseignements confidentiels à des fins de sondage et la tenue d'activités régulières de sensibilisation et de formation du personnel.

La CSST a également révisé les clauses contractuelles relatives à la confidentialité dont elle exige l'inclusion dans les contrats qu'elle conclut avec ses partenaires et ses co-contractants. De même, plusieurs formulaires d'autorisation de communication de renseignements confidentiels ont été revus. Des attentes en matière de protection des renseignements personnels ont été signifiées à toutes les vice-présidences, traduisant ainsi l'importance que la CSST attache à cette question. Enfin, la CSST a continué de mettre en œuvre les recommandations générales de la Commission d'accès à l'information et amorcé la vérification du respect de certaines de ses directives au sein de ses différentes unités administratives.

Au cours de la prochaine année, la CSST entend poursuivre l'évaluation des profils d'accès de ses employés aux renseignements personnels, conformément aux exigences du plan d'action gouvernemental de protection des renseignements personnels.

Sécurité des actifs informationnels

Consciente de la valeur que constituent ses ressources informationnelles, la CSST a consacré, à nouveau cette année, des efforts à l'accroissement du niveau de sécurité de l'information. À ce chapitre, soulignons la mise en place d'un mécanisme permettant d'assurer le suivi des différents projets technologiques de la CSST afin de s'assurer que les éléments de sécurité requis y sont intégrés.

La CSST compte par ailleurs sur une communication constante entre l'équipe de la sécurité des actifs informationnels de la DGTI et celle de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels du Secrétariat général pour coordonner ses efforts dans ces domaines.

La CSST a entrepris la mise en œuvre de la *Directive sur la sécurité de l'information numérique et des échanges électroniques dans l'Administration gouvernementale*, entrée en vigueur en février 2000, notamment par la nomination d'un responsable de la sécurité de l'information numérique et la participation aux rencontres organisées par le Conseil du trésor.

Accès aux documents

La CSST a donné suite aux quelque 410 demandes adressées au responsable de l'accès aux documents en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, ainsi qu'aux demandes d'information ponctuelles concernant l'accès aux documents de la CSST et la protection des renseignements personnels. De plus, quelques ententes relatives à la communication de renseignements à des fins d'étude, d'enseignement ou de recherche ont été autorisées.

Enfin, un réseau de 30 répondants régionaux a permis à la CSST de donner suite aux demandes quotidiennes d'accès de travailleurs, d'employeurs et de leurs représentants aux dossiers que possède la CSST à leur sujet. Les répondants jouent également un rôle conseil important en cette matière au sein de leur direction respective.

La protection des non-fumeurs

La Commission a veillé à l'application de la *Loi sur la protection des non-fumeurs dans certains lieux publics*. Aucune plainte relative à sa non-application n'a été reçue.

Par ailleurs, des activités de sensibilisation aux méfaits du tabac, la diffusion de matériel d'information et l'encouragement à participer à la Semaine annuelle québécoise pour un avenir sans tabac ainsi qu'au défi *J'arrête, j'y gagne* sont au nombre des actions mises de l'avant par la Commission. Au cours de l'année, 29 personnes ont bénéficié du programme d'aide, ce qui porte à 93 le nombre d'employés qui s'en sont prévalus depuis sa mise en place en 1992.

La politique d'allégement réglementaire

La CSST a transmis au Secrétariat à l'allégement réglementaire une mise à jour de son plan pluriannuel d'allégement réglementaire. Ce plan comporte un bilan des engagements antérieurs, ainsi que l'ensemble des mesures de simplification administrative et d'allégement réglementaire pour les trois prochaines années.

Les mesures adoptées par la Commission depuis 1995 visent à simplifier les tâches administratives des employeurs et à alléger leur fardeau financier. Elles s'inscrivent dans la foulée de la révision des façons de faire que la Commission a entreprise, il y a plusieurs années, pour redresser sa situation financière et mieux répondre aux besoins de sa clientèle.

La politique de la CSST en matière de langue

En juillet 2000, la CSST a mis à la disposition de son personnel, dans l'intranet, un document relatif à sa politique en matière de langue. Cette politique a été adoptée dans le respect de la *Charte de la langue française* et à la lumière des principes généraux de la *Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration*.

Conformément à cette politique, tout membre du personnel doit utiliser un français de qualité dans ses rapports avec ses collègues et avec le public. Tous les documents officiels et les textes destinés à la publication doivent être rédigés avec un souci d'efficacité de la communication et dans une langue claire et précise. En ce sens, la CSST met à la disposition de son personnel des outils grammaticaux et lexicaux d'aide à la rédaction et s'assure que chaque employé est en mesure d'avoir accès à de l'assistance linguistique.

La Direction des communications assume le rôle de vigie en matière de langue écrite en veillant à la qualité du français et à l'uniformisation de la terminologie. En particulier, le rapport annuel d'activité et les documents diffusés à l'externe sont révisés par cette Direction.

Dans le cadre de l'application de sa politique linguistique, la CSST a créé un outil de saisie qui permet de produire des adresses impeccables sur le plan du français. Depuis décembre 2000, la Direction du financement utilise des adresses parfaitement francisées, correctement accentuées, et ponctuées avec exactitude, dans le respect des normes édictées par l'Office de la langue française, la Société canadienne des postes et la Commission de toponymie du Québec. Le travail d'uniformisation se poursuit en vue d'implanter l'outil, en 2002, au sein des systèmes de la prévention-inspection et, d'ici quelques années, au sein des systèmes de l'indemnisation et de la réadaptation.

L'égalité en emploi

En vue d'assurer une meilleure représentation des allophones, des anglophones, des autochtones, des membres des communautés culturelles et des personnes handicapées au sein de son personnel, la Commission a continué de mettre en œuvre les mesures dites d'égalité des chances, de redressement et de soutien contenues dans la *Politique d'égalité en emploi*.

Répartition des groupes cibles à la CSST en 2000

Groupes cibles	Personnel	Représentativité
Allophones	37	1,3 %
Anglophones	13	0,4 %
Autochtones	6	0,2 %
Commautés culturelles*	43	1,5 %
Personnes handicapées	65	2,2 %

* Appartiennent à une communauté culturelle les membres de minorités visibles et les personnes dont la langue est autre que le français ou l'anglais.

Devenir un assureur public plus performant

Par les actions qu'elle entreprend pour devenir un assureur public plus performant, la CSST s'engage dans un vaste projet de modernisation de l'accès à ses services à la clientèle et de ses façons de faire.

la clientèle et de

Données d'exploitation

Le financement

Tarification - - - - La CSST applique des modes de tarification qui tiennent compte du double mandat que lui confère la loi, soit celui d'agent de prévention et celui d'assureur public. Depuis 1999, des réformes ont été introduites pour refléter davantage ces mandats.

En sa qualité d'agent de prévention, la Commission incite les employeurs à la prévention en personnalisant leur taux de cotisation, c'est-à-dire en prenant en compte les résultats de leurs efforts en matière de prévention des accidents et des maladies du travail. Depuis 1999, la personnalisation s'effectue séparément sur la partie du taux du risque « court terme » et sur la partie du risque « long terme ». Le degré de personnalisation de chaque partie du taux est fonction des coûts attendus de l'employeur. Ce n'est que dans la portion personnalisée de ce taux qu'on tient compte de sa performance en matière de santé et de sécurité, alors qu'on considère le taux de l'unité dans laquelle sont classées ses activités dans la portion restante. Pour qu'un employeur soit tarifé au taux personnalisé en 2000, la somme des coûts attendus selon le risque « court terme » de 1996 à 1998 doit être supérieure à 960 $.

Complémentaire, le mode rétrospectif qui s'applique à la très grande entreprise constitue un autre élément d'incitation à la prévention. Il permet à l'employeur de fixer les limites dans lesquelles il veut s'assurer. À caractère essentiellement individuel, il corrige *a posteriori* le montant de la cotisation de l'employeur en faisant coïncider le plus possible sa cotisation annuelle avec les coûts résultant des lésions professionnelles survenues dans son entreprise. Un employeur était tarifé selon ce mode en 2000 si le résultat de la multiplication des salaires assurables qu'il avait versés en 1998 par le taux du risque de l'unité en 1998 était égal ou supérieur à 315 200 $. Cependant, s'il satisfaisait à certaines conditions, il pouvait opter pour d'autres formules de calcul.

D'autre part, en sa qualité d'assureur public, la Commission respecte les principes de base de l'assurance pour le meilleur partage du coût des lésions professionnelles en proposant des unités de classification crédibles, en fixant des limites par lésion et en appliquant des ajustements spécifiques pour chaque unité.

De 1999 à 2000, le nombre d'unités de classification est passé de 321 à 320. La structure de 2000 vise 319 unités de base. Le critère de crédibilité a été revu en 1999 et il guidera les prochaines révisions de la classification.

Quant à la limite par lésion, il s'agit d'un mécanisme de partage du coût d'une lésion professionnelle. Ainsi, dans le calcul du taux personnalisé d'un employeur, on prend en considération le coût de chacune des lésions survenues dans son entreprise, mais uniquement jusqu'à concurrence, par lésion, de 150 % du salaire maximum assurable pour l'année de lésion compte tenu des paliers de coassurance. Pour assurer une transition harmonieuse à la suite de la réforme de 1999, la limite de 150 % a été ramenée à 50 % pour l'année de lésion 1995 et à 100 % pour 1996. La partie du coût d'une lésion selon le risque « court terme » est limitée à 5 % du salaire maximum assurable et celle selon le risque « long terme » englobe l'excédent du coût retenu. Pour calculer

le taux d'une unité, on tient compte du coût de chacune des lésions survenues dans toutes les entreprises regroupées dans cette unité, mais uniquement jusqu'à concurrence, par lésion, de cinq fois le salaire maximum assurable pour l'année de lésion.

Résultats de la cotisation - - - - Les revenus provenant des cotisations versées par les employeurs se sont élevés à 1 725,8 millions de dollars pour l'exercice 2000. Ils se composent de 1 701,2 millions relatifs à l'année de tarification 2000, d'un ajustement à la hausse de 35,3 millions apporté à la cotisation définitive des années antérieures et d'un ajustement à la baisse de 10,7 millions, représentant le surplus de l'exercice précédent en regard des besoins financiers de l'année courante et résultant de l'application du mode rétrospectif qu'on redistribue aux employeurs tarifés selon ce mode. Les revenus de cotisations ont connu une hausse de 22,5 millions, soit 1,3 %, par rapport à l'exercice 1999.

Ce montant de 1 725,8 millions de dollars tient compte, notamment, d'un ajustement à la hausse de 6,7 millions par suite de la révision à la baisse de la provision pour remboursements de cotisations relative aux ajustements définitifs des cotisations des employeurs tarifés selon le mode rétrospectif. En 1999, cet ajustement des revenus de cotisations pour révision d'estimation de cette provision était à la baisse, s'établissant à 1,6 million.

Pour l'année 2000, la masse salariale assurable définitive est estimée à 80,2 milliards de dollars, alors que celle de 1999 a été établie à 74,9 milliards. Par ailleurs, le salaire maximum annuel assurable est demeuré à 50 500 $ pour 2000.

Le taux moyen de cotisation décrété, qui était de 2,22 $ par tranche de 100 $ de masse salariale assurable en 1999, a été réduit à 2,07 $ en 2000. Pour l'année 2001, il a été fixé à 1,90 $, alors que le salaire maximum annuel assurable a été haussé à 51 500 $.

Revenus en 2000

	(millions de dollars)	%
Cotisations des employeurs	1 725,8	67,4
Revenus de placements, intérêts sur les cotisations et autres revenus	835,6	32,6
Total	2 561,4	100,0

Dépenses en 2000

	(millions de dollars)	%
Lésions professionnelles survenues en 2000	1 138,7	59,6
Lésions professionnelles survenues avant 2000	159,8	8,4
Programme *Pour une maternité sans danger*	111,1	5,8
Programmes de prévention	92,1	4,8
Frais d'administration	342,4	17,9
Financement des tribunaux administratifs	40,7	2,1
Autres frais	26,7	1,4
Total	1 911,5	100,0

Tableau 1

Dépenses en 2000

	(milliers de dollars)	%
Programmes de réparation		
• lésions professionnelles survenues en 2000[1]	1 138 752	59,6
• lésions professionnelles survenues avant 2000[2]	159 772	8,4
Programme *Pour une maternité sans danger*	111 047	5,8
Programmes de prévention	92 124	4,8
Frais d'administration	342 391	17,9
Financement des tribunaux administratifs[3]	40 651	2,1
Autres frais[4]	26 714	1,4
Total	1 911 451	100,0

1. Dont 279,7 millions de dollars déboursés au cours de l'exercice et 859,0 millions virés au passif actuariel.
2. Différence entre les débours de 981,3 millions de dollars et une réduction de 821,6 millions du passif actuariel.
3. Frais d'administration de la Commission des lésions professionnelles et participation au financement du Tribunal administratif du Québec.
4. Créances douteuses, intérêts sur solde dû au Régime de retraite des fonctionnaires pour services antérieurs au 31 décembre 1975.

Gestion des fonds - - - - Au 31 décembre 2000, l'actif total de la CSST s'élevait à 8 462,3 millions de dollars, dont 95,3 % étaient constitués de capitaux confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ), où elle possède un fonds particulier dont elle est la seule titulaire. Selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la CSST doit déposer à la CDPQ les sommes dont elle ne prévoit pas avoir besoin immédiatement pour le paiement des prestations et de ses frais d'administration.

Les fonds confiés à la CDPQ ont atteint un total de 8 064,1 millions de dollars comparativement à 7 349,7 millions en 1999. Leur valeur de réalisation au 31 décembre 2000, en incluant les revenus à recevoir et en déduisant l'emprunt à court terme auprès de la Caisse, s'établissait à 8 842,8 millions, soit une augmentation de 307,6 millions par rapport à celle de 1999. Ces placements ont produit en 2000 des revenus de 797,2 millions

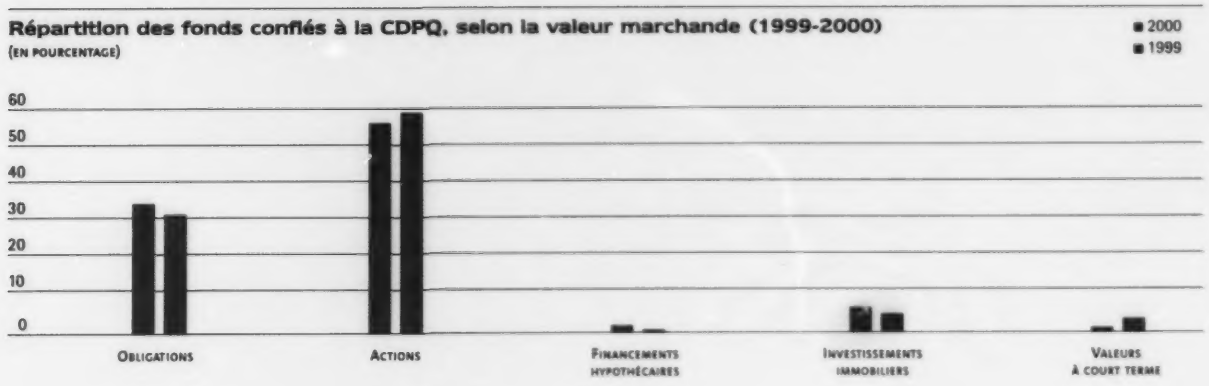
Tableau 2

Répartition des fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec, selon la valeur marchande au 31 décembre 2000
(EN MILLIONS DE DOLLARS)

	2000	%	1999	%
OBLIGATIONS	3 113,7	33,9	2 678,5	31,0
ACTIONS	5 149,9	56,1	5 086,3	58,9
FINANCEMENTS HYPOTHÉCAIRES	176,8	1,9	92,6	1,1
INVESTISSEMENTS IMMOBILIERS	597,6	6,5	431,9	5,0
VALEURS À COURT TERME[1]	146,0	1,6	347,3	4,0
	9 184,0	100,0	8 636,6	100,0
EMPRUNT À COURT TERME ET INTÉRÊTS COURUS	(341,2)		(101,4)	
TOTAL	8 842,8		8 535,2	

1. Y compris les revenus de placements à recevoir

Répartition des fonds confiés à la CDPQ, selon la valeur marchande (1999-2000)
(EN POURCENTAGE)



(tel que l'a comptabilisé la Commission selon la convention comptable décrite à la note complémentaire 2b des états financiers), soit une diminution de 59,4 millions par rapport à l'an dernier, d'où un rendement comptable de 11,63 % en 2000 comparativement à 13,60 % en 1999.

La Commission, consciente des changements permanents de l'environnement financier, révise périodiquement, avec la CDPQ, sa politique de répartition de l'actif, et ce, afin de s'assurer que son portefeuille offre le meilleur potentiel de rendement tout en maintenant le risque à un niveau acceptable. Le fonds particulier de la CSST comprend des placements en obligations et en actions, des financements hypothécaires, des placements en immeubles et des valeurs à court terme.

Soulignons que, comme prévu au mode de financement, les revenus de placements sont automatiquement réinvestis pour permettre à la Commission d'honorer son passif actuariel envers ses prestataires.

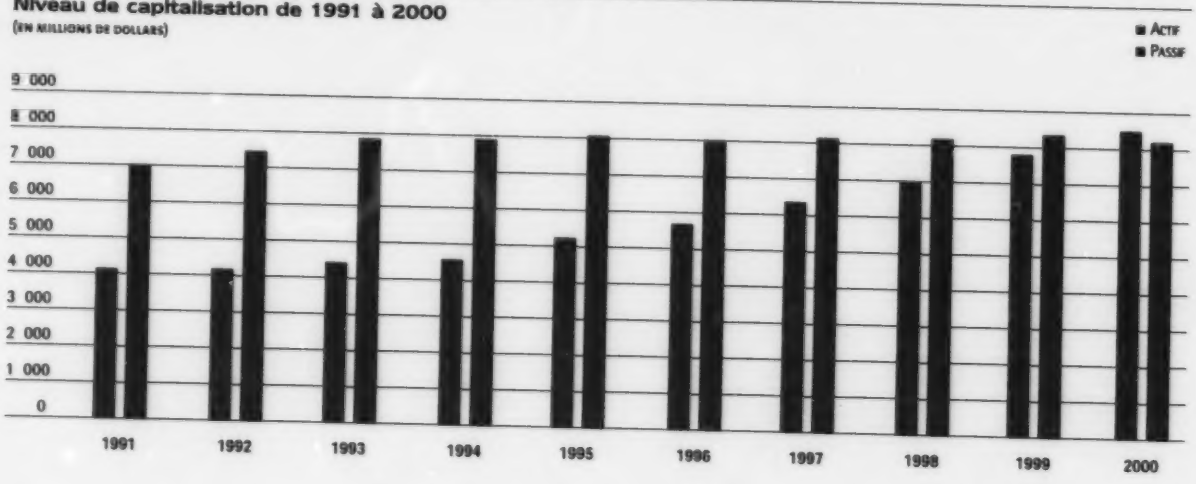
Tableau 3

Niveau de capitalisation de 1991 à 2000
(EN MILLIERS DE DOLLARS)

Année	Actif	Passif	Capitalisation %[1]
1991	4 011 704	6 982 389	57,5
1992	4 091 360	7 542 579	54,2
1993	4 384 296	7 900 464	55,5
1994	4 636 036	7 957 956	58,3
1995	5 230 409	8 031 738	65,1
1996	5 607 161	7 950 322	70,5
1997	6 318 033	8 139 895	77,6
1998	6 999 113	8 176 378	85,6
1999	7 809 486	8 251 656	94,6
2000	**8 462 320**	**8 149 777**	**103,8**

1. Établi en fonction de la proportion de l'actif sur le passif.

Niveau de capitalisation de 1991 à 2000
(EN MILLIONS DE DOLLARS)



La réadaptation et l'indemnisation

Avis d'accidents et demandes de prestations - - - - En 2000, les demandes de prestations ont été faites en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de la *Loi sur les accidents du travail* et de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (loi fédérale).

Tableau 4

Nombre de dossiers ouverts, selon l'événement (1999-2000)

	2000[1]	1999[2]
ACCIDENTS DU TRAVAIL		
DOSSIERS ACCEPTÉS[3]	**138 403**	133 406
AUTRES DOSSIERS[4]	**16 643**	16 674
TOTAL PARTIEL	**155 046**	**150 080**
MALADIES PROFESSIONNELLES		
DOSSIERS ACCEPTÉS[3]	**5 114**	5 221
AUTRES DOSSIERS[4]	**4 730**	5 039
TOTAL PARTIEL	**9 844**	**10 260**
TOTAL	**164 890**	**160 340**

1. Données en date du 1er mars 2001.
2. Données en date du 1er mars 2000.
3. Dossiers ouverts entre le 1er janvier et le 31 décembre et pour lesquels la dernière décision rendue est « demande d'indemnisation acceptée ». Les décès reliés à une lésion professionnelle sont compris.
4. Dossiers ouverts entre le 1er janvier et le 31 décembre et pour lesquels la dernière décision rendue est « demande d'indemnisation refusée », « en suspens » ou « inconnue ».

La CSST a ouvert 164 890 nouveaux dossiers relativement à des accidents du travail, à des maladies professionnelles ou à des décès, soit 2,8 % de plus que les 160 340 dossiers ouverts en 1999. Le nombre de dossiers relatifs à des demandes d'indemnisation acceptées pour accidents du travail est passé de 133 406 en 1999 à 138 403 en 2000, soit une augmentation de 3,7 %; ceux relatifs aux demandes d'indemnisation acceptées pour maladies professionnelles ont diminué de 2,0 %, passant de 5 221 en 1999 à 5 114 en 2000.

La Commission a accepté 180 réclamations pour décès en 2000 à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dont 103 sont survenus en 2000.

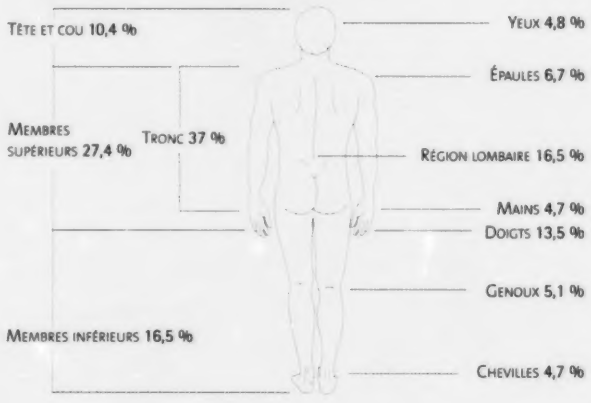
Tableau 5

Nombre de décès inscrits[1], selon l'événement et l'année du décès (1999-2000)

	2000[2]	1999[3]
ACCIDENTS DU TRAVAIL		
1995 OU AVANT	**1**	2
1996	**2**	2
1997	**2**	2
1998	**1**	31
1999	**32**	58
2000	**69**	–
TOTAL PARTIEL	**107**	**95**
MALADIES PROFESSIONNELLES		
1995 OU AVANT	**1**	2
1996	**1**	3
1997	**3**	5
1998	**4**	39
1999	**30**	20
2000	**34**	–
TOTAL PARTIEL	**73**	**69**
TOTAL	**180**	**164**

1. Décès reliés à la lésion professionnelle dont la date d'inscription de l'acceptation se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre.
2. Données en date du 31 décembre 2000.
3. Données en date du 31 décembre 1999.

Répartition relative des dossiers ouverts à la suite d'accidents du travail et acceptés, selon le siège de la lésion (2000)



Quand un lien de confiance s'établit entre un client et son conseiller, leur démarche commune est d'autant plus efficace. À l'origine, Michel Beauséjour était un franc-tireur expérimenté au sein d'un corps policier. Une quatrième fusillade en un peu plus de trois ans a causé chez lui un choc post-traumatique. À son grand désarroi, il s'est rapidement aperçu qu'il ne pourrait plus jamais occuper le même emploi. Pour l'aider à se réorienter sur le plan professionnel, sa conseillère en réadaptation, Nathalie Pleau, a démontré des qualités humaines qu'il n'a pas oubliées. Elle affirme pourtant avoir seulement mis en pratique sa philosophie habituelle : traiter le client comme elle aimerait que ses proches ou elle-même soient traités, ce qui implique, bien sûr, un grand respect et le sens de l'écoute active. En bout de piste, ce travailleur a pu mettre à profit certains des talents qu'il possédait déjà en entamant une nouvelle carrière de moniteur de tir. C'était le poste parfait : il l'occupe encore aujourd'hui. Il est heureux dans ses nouvelles fonctions, et son employeur est également très satisfait.

« Ce que j'ai aimé du travail de ma conseillère en réadaptation, c'est sa qualité d'écoute. Elle était présente tout au long de ma démarche. Elle était là pour que ça marche. J'ai vraiment senti de sa part un appui inconditionnel. Si elle avait été ma sœur, elle aurait agi de la même façon. Un mois après mes débuts comme moniteur de tir, elle m'a téléphoné pour savoir comment j'allais. »

Photo : Roch Théroux

Michel Beauséjour, Sûreté du Québec, et Nathalie Pleau, CSST ▶

Services aux travailleurs et prestations versées - - - - Le total des prestations versées pour les lésions professionnelles en 2000 s'élève à 1,3 milliard de dollars. Ce chiffre comprend les montants versés pour les indemnités de remplacement du revenu, les frais d'assistance médicale, les frais de réadaptation, les indemnités pour dommages corporels, les indemnités pour incapacité permanente, les indemnités à la suite d'un décès et les indemnités de stabilisation économique et sociale.

Lorsqu'un travailleur devient incapable d'occuper son emploi à cause des conséquences d'une lésion professionnelle, la loi lui assure un soutien financier jusqu'à ce qu'il redevienne capable d'occuper cet emploi, un emploi équivalent ou un autre emploi convenable. Cette indemnisation correspond à 90 % du salaire net du travailleur au moment de sa lésion. Le salaire brut utilisé pour calculer cette indemnité ne peut dépasser le salaire maximum annuel assurable, dont le montant est ajusté chaque année. En 2000, le maximum était fixé à 50 500 $.

En 2000, les indemnités de remplacement du revenu versées aux travailleurs pour interruption du travail ont totalisé 733,1 millions de dollars dont 451,4 millions versés en période de consolidation médicale et de réadaptation, et 281,7 millions en période de postréadaptation. Ces indemnités représentent la part la plus importante des débours de la Commission pour la réparation des lésions professionnelles, soit 58,1 % (57,6 % en 1999). Notons que ces prestations peuvent avoir été versées aussi bien pour des cas déclarés en cours d'année que pour des lésions subies pendant les années précédentes.

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* reconnaît qu'une victime de lésion professionnelle a droit à la réadaptation. Des victimes de lésions survenues avant l'adoption de la loi continuent de bénéficier des programmes de réadaptation qu'avait mis en œuvre la CSST.

Les bénéficiaires de la réadaptation sont des travailleurs ayant subi une lésion professionnelle dont les conséquences physiques ou psychiques compromettent leur réinsertion sociale et professionnelle, notamment leur retour à l'emploi qu'ils occupaient au moment de l'événement. Le rôle de la Commission en cette

Tableau 6

Répartition des prestations versées pour lésions professionnelles, selon la catégorie, et le programme *Pour une maternité sans danger* (1999-2000)[1]
(EN MILLIERS DE DOLLARS)

	2000	1999
INDEMNITÉS DE REMPLACEMENT DU REVENU		
• CONSOLIDATION MÉDICALE ET RÉADAPTATION	451 387	424 103
• POSTRÉADAPTATION	281 678	265 361
	733 065	689 464
FRAIS D'ASSISTANCE MÉDICALE	238 154	217 916
FRAIS DE RÉADAPTATION[2]	43 541	41 955
INDEMNITÉS POUR DOMMAGES CORPORELS	79 627	72 156
INDEMNITÉS POUR INCAPACITÉ PERMANENTE	112 589	116 867
INDEMNITÉS DE DÉCÈS	38 784	41 362
INDEMNITÉS DE STABILISATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE	15 303	16 766
TOTAL : RÉPARATION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES	**1 261 063**	**1 196 486**
PROGRAMME *POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER*	**108 648**	**103 037**

1. La dépense à l'égard des programmes de réparation, ne tenant pas compte du programme *Pour une maternité sans danger* mais comprenant l'augmentation du passif actuariel, s'établit à 1 298 524 000 $ pour 2000 comparativement à 1 253 914 000 $ pour 1999 (voir note 6 des états financiers).
2. Les frais de réadaptation ne comprennent pas les indemnités de remplacement du revenu versées en période de réadaptation.

matière consiste à mettre en œuvre, avec la collaboration du travailleur, un plan d'action qui favorise la participation de son employeur. Ce plan peut comporter des mesures de réadaptation sociale ou professionnelle, selon les besoins du travailleur.

La réadaptation sociale vise à favoriser le retour à l'autonomie personnelle et sociale du travailleur. Grâce à cette mesure, 2 045 travailleurs ont bénéficié de services d'aide à domicile, 1 982, de services d'intervention psychosociale et 3 851, de services d'entretien du domicile. La réadaptation professionnelle s'efforce de favoriser la réintégration du travailleur dans son emploi ou dans un emploi équivalent, ou sinon son accès à un autre emploi convenable. C'est ainsi que 7 627 travailleurs ont profité du programme d'évaluation professionnelle et 2 199, de formation professionnelle.

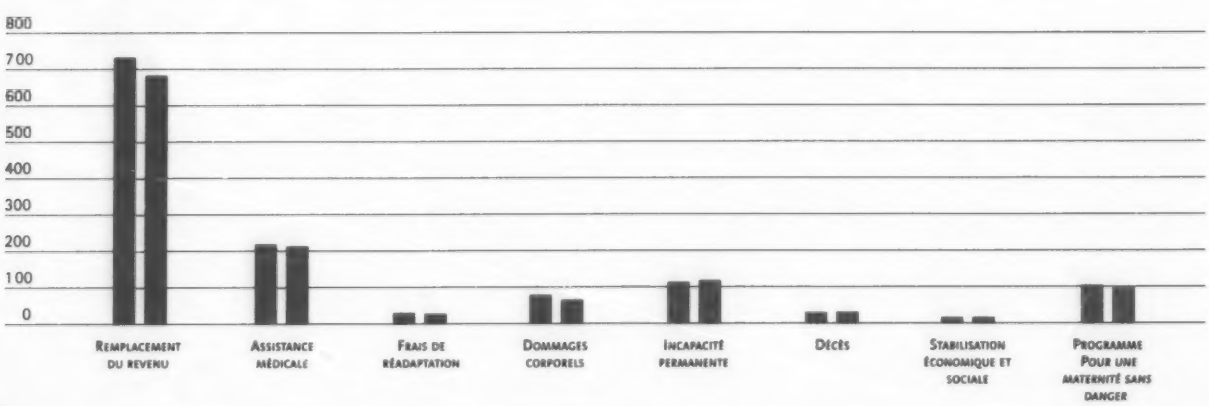
Tous les frais d'assistance médicale reliés à une lésion professionnelle sont à la charge de la CSST. En 2000, cela représente 18,9 % des débours, soit 238,2 millions de dollars dont 78,7 % ont servi au remboursement des soins et traitements fournis par des établissements de santé, des professionnels de la santé et du personnel paramédical. Les frais de réadaptation professionnelle et sociale se sont pour leur part élevés à 43,5 millions de dollars. Environ 60,9 % de cette somme ont été affectés à la réadaptation professionnelle.

Il se peut qu'à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, un travailleur subisse une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique. Il a alors droit à une indemnité forfaitaire pour dommages corporels ou à une rente d'incapacité permanente. Les travailleurs victimes d'une lésion professionnelle entraînant une atteinte permanente touchent des montants forfaitaires appelés indemnités pour dommages corporels. Le montant de cette indemnité est fonction de l'âge du travailleur et du pourcentage d'atteinte à son intégrité physique ou psychique. En 2000, la Commission a versé des indemnités pour dommages corporels d'un total de 79,6 millions de dollars, soit une augmentation de 10,4 % par rapport à 1999.

Répartition des prestations versées pour lésions professionnelles, selon la catégorie (2000)

	(millions de dollars)	%
Remplacement du revenu	733,1	58,1
Assistance médicale	238,2	18,9
Frais de réadaptation	43,5	3,5
Dommages corporels	79,6	6,3
Incapacité permanente	112,6	8,9
Décès	38,8	3,1
Stabilisation économique et sociale	15,3	1,2
Total	1 261,1	100,0

Répartition des prestations versées pour lésions professionnelles, selon la catégorie, et pour le programme *Pour une maternité sans danger* (1999-2000)
(en millions de dollars)



La rente d'incapacité permanente est viagère et elle est versée à des travailleurs ayant subi une lésion avant le 19 août 1985. Au total, 112,6 millions de dollars ont été versés en indemnités pour incapacité permanente, soit une diminution de 3,7 % par rapport à 1999. Ce montant représente 8,9 % du total des débours pour lésions professionnelles.

La loi prévoit également des indemnités pour les personnes à charge d'un travailleur décédé en raison d'une lésion professionnelle. Au total, 38,8 millions de dollars ont été déboursés à la suite d'un décès, soit une diminution de 6,2 % par rapport à 1999.

Indemnisation des victimes d'actes criminels et des personnes ayant accompli un acte de sauvetage (IVAC-Civisme) - - - - La Commission a continué à traiter, en 2000, les demandes de prestations présentées en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* et de la *Loi visant à favoriser le civisme*. Les prestations payables aux bénéficiaires de ces lois et les services auxquels ils ont droit sont, à quelques exceptions près, les mêmes que ceux prévus à la *Loi sur les accidents du travail*, maintenue en vigueur à cette fin.

En 2000, la Commission a reçu 3 881 demandes d'indemnisation de la part des victimes d'actes criminels, soit une augmentation d'environ 14 % par rapport à l'année précédente. Elle s'est prononcée au cours de l'année sur 3 846 demandes, en acceptant 2 590 et en rejetant 816; 359 dossiers ont été fermés à la suite du désintéressement des réclamants et 81 à la suite de leur désistement. La Commission a également reçu 51 demandes en vertu de la *Loi visant à favoriser le civisme*. Des 51 décisions qu'elle a rendues en 2000, elle a accepté 47 demandes et en a rejeté 4.

Pendant cette période, la Commission a versé plus de 36 millions de dollars en prestations. Les frais engagés pour l'application de ces deux lois sont remboursés à la CSST par le ministère des Finances dans le cadre des programmes budgétaires relevant des ministères de la Justice et des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

Indemnisation en vertu du programme *Pour une maternité sans danger* - - - - La Commission applique, depuis 1981, le programme *Pour une maternité sans danger* reconnu par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. L'objectif du programme est de reconnaître à la travailleuse enceinte ou qui allaite la possibilité d'être affectée immédiatement à des tâches sécuritaires quand il y a effectivement attestation médicale de l'existence de dangers physiques particuliers pour elle-même, en raison de son état de grossesse, ou pour son enfant à naître ou allaité. Si l'employeur est dans l'impossibilité de l'affecter immédiatement à d'autres tâches, elle peut cesser de travailler et recevoir des indemnités jusqu'au moment où il lui offrira une affectation ou, sinon, jusqu'à la date de son accouchement ou de la fin de l'allaitement.

Au cours de 2000, la Commission a reçu 23 494 demandes de prestations reliées à ce programme, soit une augmentation de 3,7 % par rapport aux 22 662 demandes de 1999. En 2000, 22 130 (94,2 %) de ces demandes ont été acceptées. Les principales raisons de refus sont les suivantes : conditions de travail ne comportant pas de danger réel, retrait exercé pour des raisons médicales personnelles sans lien avec le travail, conditions d'admissibilité au programme non satisfaites.

L'évaluation des demandes de prestations par la Commission repose sur une analyse individuelle de chacun des cas soumis. Sa décision s'appuie sur l'information contenue dans le certificat médical, sur l'avis fourni par la Régie régionale de la santé et des services sociaux dans son rapport d'évaluation du poste de travail et sur tout renseignement obtenu en communiquant avec la travailleuse, son médecin traitant et son employeur.

La Commission a ainsi versé 108,6 millions de dollars en indemnités à des travailleuses en 2000, soit une augmentation de 5,4 % par rapport à 1999. Le versement des indemnités s'effectue selon les modalités prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

La prévention-inspection

Documentation - - - - Conformément à son mandat d'assurer des services d'information documentaire à toutes les clientèles intéressées à la santé et à la sécurité du travail, le Centre de documentation a répondu à 7 585 demandes d'information et prêté 17 649 livres et documents audiovisuels.

Ces actions s'inscrivent dans une démarche de prise en charge de la prévention par le milieu. En effet, près de 5 800 documents audiovisuels ont été empruntés par des entreprises québécoises pour des activités de sensibilisation ou de formation de leur personnel.

La banque de données ISST (Information en santé et en sécurité du travail), qui constitue le fichier collectif de la documentation en santé et en sécurité du travail au Québec, s'est enrichie de 4 360 nouveaux titres, dont 1 180 proviennent des centres de documentation de l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail (IRSST) et des associations sectorielles paritaires (ASP) participantes. Cette banque de données est accessible dans Internet et par le commerce électronique.

Le Service du répertoire toxicologique a continué de fournir aux interlocuteurs en santé et sécurité du travail l'information nécessaire sur les produits chimiques ou biologiques utilisés au travail. Sa banque de données a augmenté de 822 entrées, pour atteindre 146 523 produits industriels et commerciaux. Par ailleurs, l'information sur 8 779 substances est maintenant disponible sur le site Web de la CSST sous différents formats d'affichage.

Il offre à ses usagers un service de renseignements téléphoniques qui touche notamment le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, le refus de travailler, l'échantillonnage et le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT). En 2000, 5 307 demandes téléphoniques concernant 11 261 produits y ont été traitées.

Le Service du répertoire toxicologique a également continué de participer au programme CARDS établi dans le cadre de l'International Program on Chemical Safety (IPCS) de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

Services de santé au travail - - - - La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* confie au réseau de la santé publique un rôle de premier plan en matière de santé au travail. Les régies régionales de la santé et des services sociaux ayant signé un contrat spécifique avec la CSST acceptent d'endosser les responsabilités administratives et financières reliées aux subventions que celle-ci leur accorde.

Les budgets consentis au programme de santé au travail ont atteint 53,2 millions de dollars, dont 43,3 millions ont permis de financer les activités des 16 équipes régionales et des 65 équipes locales. Le solde comprend des remboursements de 6,5 millions à la Régie de l'assurance maladie du Québec pour les services rendus par les médecins, et des versements totalisant 2,2 millions à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) pour des services de laboratoire fournis aux équipes de santé au travail. Une somme de 0,2 million a été affectée à la réalisation d'une étude d'avant-projet dans le cadre du

développement du système d'information en santé au travail. De plus, un montant de 0,1 million a été consacré au remplacement d'instruments de mesure de la qualité de l'air et d'instruments nécessaires à la surveillance environnementale. Afin d'aider les établissements des secteurs qui ne sont pas désignés comme prioritaires à maintenir leur service de santé, la Commission a aussi engagé un montant de 0,9 million pour des subventions qui seront accordées à quelque 200 employeurs.

Les équipes de santé au travail ont transmis à l'IRSST des échantillons sur lesquels 52 752 analyses ont été réalisées.

Subventions pour la formation et l'information - - - - En 2000, la Commission a versé 3,8 millions de dollars à 17 associations syndicales et 3,8 millions à 32 associations patronales pour leur permettre de réaliser divers projets de formation et d'information de leurs membres. Un montant de 0,5 million a été consacré à la participation d'une association patronale et de trois associations syndicales aux travaux de la Commission.

Au cours de la même année, 12 associations sectorielles paritaires (ASP) étaient en place dans les secteurs suivants : Administration provinciale, Affaires municipales, Affaires sociales, Construction, Fabrication d'équipements de transport et de machines, Fabrication de produits en métal et de produits électriques, Habillement, Imprimerie, Mines et services miniers, Services automobiles, Textiles primaires, Transport et entreposage.

La Commission a versé en 2000 des subventions totalisant 15 millions de dollars à ces 12 associations paritaires. De cette somme, une portion de 0,1 million a été versée pour la réalisation d'une entente, avec l'ASP Construction, visant la délivrance d'attestations aux personnes ayant suivi le cours général de santé et de sécurité sur les chantiers de construction.

Dépenses en matière de prévention (2000)

	(millions de dollars)	%
Paiements pour les services de santé au travail	53,2	57,8
Subvention à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail	15,2	16,5
Subventions aux associations sectorielles paritaires	15,0	16,3
Subventions aux associations syndicales et patronales	8,1	8,8
Autres subventions	0,6	0,6
Total	92,1	100,0

Mise en place et fonctionnement des mécanismes de prévention - - - - En date du 1er janvier 2001, la Commission avait en main 2 871 programmes de prévention provenant d'établissements de 21 travailleurs ou plus. De ce nombre, 907 programmes sont issus des établissements du groupe I, 507, du groupe II et 1 457, du groupe III.

La CSST a également reçu 948 programmes de santé des établissements de 21 travailleurs ou plus du groupe I, 695 du groupe II et 1 164 du groupe III.

Parmi les établissements des groupes I et II comptant 21 travailleurs ou plus, 480 avaient mis en place un comité de santé et de sécurité, ce qui représente 17,1 % des établissements de cette taille. La Commission a aussi reçu 235 avis de désignation d'un représentant à la prévention, soit 8,4 % des établissements de cette taille.

Tableau 7

Nombre d'établissements de 21 travailleurs ou plus des groupes I, II et III ayant mis en place des mécanismes de prévention, selon le groupe prioritaire, le secteur d'activité économique et le mécanisme de prévention (2000)

	Programme de prévention[1]	Programme de santé[2]	Comité de santé et de sécurité[3]	Représentant à la prévention[4]
Groupe I				
Bâtiment et travaux publics	269	171	10	1
Industrie chimique	85	110	35	19
Forêt et scieries	256	265	101	42
Mines, carrières et puits de pétrole	65	84	39	21
Fabrication de produits en métal	232	318	86	48
Total partiel	**907**	**948**	**271**	**131**
Groupe II				
Industrie du bois (sans scierie)	159	186	52	21
Industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique	135	206	54	25
Fabrication d'équipement de transport	96	153	47	24
Première transformation des métaux	55	68	35	21
Fabrication de produits minéraux non métalliques	62	82	21	13
Total partiel	**507**	**695**	**209**	**104**
Groupe III				
Administration publique	602	435	-	-
Industrie des aliments et boissons	298	307	-	-
Industrie du meuble et des articles d'ameublement	109	148	-	-
Industrie du papier et activités diverses	91	104	-	-
Transport et entreposage	357	170	-	-
Total partiel	**1 457**	**1 164**	-	-
Total	**2 871**	**2 807**	**480**	**235**

1. Même si tous les établissements des groupes I, II et III sont tenus d'élaborer un programme de prévention, seuls ceux qui comptent 21 travailleurs ou plus doivent le transmettre à la Commission.
2. Source : régies régionales de la santé et des services sociaux.
3. Comités de santé et de sécurité formés en vertu de la loi et dont la formation a fait l'objet d'un avis transmis à la Commission.
4. Représentants à la prévention nommés en vertu de la loi et dont la nomination a fait l'objet d'un avis transmis à la Commission par les établissements ayant un comité de santé et de sécurité ou pas.

Interventions de la Commission - - - - Au cours de l'année, la CSST a revu ses façons de faire en ce qui a trait aux interventions de prévention-inspection. Dorénavant, seules sont inscrites les demandes d'intervention provenant de l'extérieur de la CSST. Celles-ci peuvent donner lieu ou non à une intervention. Dans le premier cas, on ouvre un dossier d'intervention. Quant à l'information relative à une demande interne, elle est consignée lors de la création du dossier d'intervention.

Les équipes de prévention-inspection régionales ont visité 6 583 établissements et 4 784 chantiers. La Commission est intervenue dans 13 566 dossiers. Plus des trois quarts des interventions faisaient suite à une plainte ou portaient sur des lois ou des règlements.

Les inspecteurs de la CSST ont signalé 23 421 dérogations en 2000, comparativement à 19 896 en 1999. La Commission a aussi intenté 914 poursuites.

Tableau 8

Nombre de dossiers d'intervention en prévention-inspection ouverts, selon le type d'intervention (1999-2000)

	2000	1999[1]
Assistance	1 106	–
Enquête	163	–
Lois et règlements	7 611	–
Plainte	3 743	–
Programme provincial	793	–
Programme régional	0	–
Promotion de la prévention	37	–
Refus de travailler	113	–
Total	13 566	11 879

1. Données revisées. Les données de 1999 ne sont pas disponibles sur une base comparable.
Le total correspond aux dossiers ouverts en 1999, avec intervention prévue.

Tableau 9

Nombre d'employeurs, d'établissements et de chantiers de construction visités (1999-2000)

	2000	1999[1]
Employeurs	8 056	9 327
Établissements	6 583	7 656
Chantiers	4 784	4 733

1. Données révisées.

Tableau 10

Nombre de mesures prises, selon le type de mesure (1999-2000)

	2000	1999[1]
Dérogations signalées[2]	23 421	19 896
Arrêts des machines, fermeture des lieux, scellés apposés	905	1 188
Poursuites intentées	914	613

1. Données révisées.
2. Données provisoires pour l'année 2000.

Chez Ouellet Canada, une entreprise de L'Islet, on a réussi à abaisser le niveau sonore autour des presses à métaux et des plieuses en les isolant avec différents dispositifs fabriqués par des employés. Une fois de plus, la collaboration employés/employeur génère des idées ingénieuses, qui aboutissent à des mesures de prévention efficaces.

« L'environnement se prêtant à l'expérimentation, nous avons testé plusieurs dispositifs pour réduire le bruit. Nous avons suivi des cours et profité des conseils d'employés devenus experts en la matière. En privilégiant la démarche « essais-erreurs », nous avons réussi à feutrer les décibels. Selon un autre de nos principes, celui du « Juste à temps », tout problème se règle dès qu'il survient. Les employés adhèrent à la démarche avec d'autant plus d'enthousiasme qu'une partie des économies réalisées en santé et sécurité est réinvestie dans l'achat de dispositifs de protection plus modernes. Par exemple, on utilise maintenant des faisceaux lumineux plutôt que des grillages. »

Photo : Rock Thériault

Éric Larouche, Marc Riel, Réjean Paul Normand et André Deschênes, Ouellet Canada, Daniel Macloed, CSST

Les recours et la conciliation

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) accorde un recours (plainte selon l'article 32) au travailleur qui croit avoir été congédié, suspendu, déplacé, victime de mesures discriminatoires, de représailles ou de toute autre sanction parce qu'il a subi une lésion professionnelle ou qu'il a exercé un droit que lui confère la loi. L'article 254 de la loi permet à la CSST de tenter de concilier ce travailleur, s'il y consent, et son employeur. Si la conciliation échoue, la Commission rend une décision.

En 2000, les directions régionales de la Commission ont reçu 3 224 plaintes de cette nature. Au cours de l'année, 2 487 plaintes ont été réglées par la conciliation et 418 ont fait l'objet d'une décision : 127 plaintes ont été acceptées, 246 rejetées et 45 déclarées irrecevables.

Tableau 11

Recours et conciliation - Statistiques selon la région (2000)

	Article 32 de la LATMP						Article 227 de la LSST					
	Plaintes	Décisions					Plaintes	Décisions				
Direction régionale	reçues	IRR	CR	REJ	ACC	Total	reçues	IRR	CR	REJ	ACC	Total
Île-de-Montréal–1	264	4	183	33	3	223	40	1	16	0	0	17
Île-de-Montréal–2	205	3	178	8	9	198	40	0	36	1	0	37
Île-de-Montréal–3	102	1	88	11	3	103	36	0	46	1	3	50
Île-de-Montréal–4	298	6	278	18	4	306	42	0	37	1	0	38
Total partiel	**869**	**14**	**727**	**70**	**19**	**830**	**158**	**1**	**135**	**3**	**3**	**142**
Longueuil	253	3	198	35	14	250	12	0	12	2	0	14
Saint-Jean-sur-Richelieu	121	0	136	18	10	164	11	0	21	3	0	24
Valleyfield	96	4	44	10	4	62	15	0	3	1	1	5
Yamaska	140	0	123	6	4	133	18	1	15	0	0	16
Total partiel	**610**	**7**	**501**	**69**	**32**	**609**	**56**	**1**	**51**	**6**	**1**	**59**
Abitibi–Témiscamingue	55	1	32	4	4	41	15	0	13	0	1	14
Bas-Saint-Laurent	41	0	28	4	2	34	4	0	1	1	0	2
Chaudière–Appalaches	168	3	67	10	0	80	0	0	7	0	0	7
Côte-Nord	35	0	22	2	0	24	6	1	12	0	1	14
Estrie	113	1	103	7	4	115	22	6	27	2	0	35
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	22	0	16	3	5	24	2	0	0	0	0	0
Lanaudière	172	1	146	3	6	156	14	0	12	0	2	14
Laurentides	207	0	112	13	6	131	19	0	16	0	0	16
Laval	175	7	121	13	9	150	11	0	8	2	1	11
Mauricie et Centre-du-Québec	189	4	118	11	6	139	45	0	51	0	0	51
Outaouais	102	2	90	3	7	102	9	0	13	0	1	14
Québec	378	2	355	31	27	415	43	0	81	1	2	84
Saguenay–Lac-Saint-Jean	88	3	49	3	0	55	10	0	33	0	0	33
Total partiel	**1 745**	**24**	**1 259**	**107**	**76**	**1 466**	**200**	**7**	**274**	**6**	**8**	**295**
Total	**3 224**	**45**	**2 487**	**246**	**127**	**2 905**	**414**	**9**	**460**	**15**	**12**	**496**

Légende IRR : Irrecevable CR : Conciliation réussie REJ : Rejetée ACC : Acceptée

L'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) prévoit un recours similaire. En 2000, un total de 496 plaintes ont été traitées en vertu de cet article. Au cours de l'année, la conciliation en a réglé 460, alors que 12 ont fait l'objet d'une décision favorable, 15 ont été rejetées et 9 ont été déclarées irrecevables.

Enfin, la Commission a reçu 11 demandes d'intervention pour l'application du droit au retour au travail prévu à l'article 245 de la LATMP. Au cours de l'année, 10 demandes ont été réglées par la conciliation.

Soulignons que, sur le total de 3 411 plaintes et demandes d'intervention traitées en 2000, le processus de conciliation a permis d'en régler 87 %.

	Articles 245 de la LATMP						
Plaintes	Décisions					Total	
reçues	IRR	CR	REJ	ACC	Total	Décisions	Plaintes
0	0	0	0	0	0	240	304
0	0	0	0	0	0	235	245
0	0	0	0	0	0	153	138
1	0	0	0	0	0	344	341
1	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**972**	**1 028**
0	0	0	0	0	0	264	265
2	0	2	0	0	2	190	134
0	0	0	0	0	0	67	111
0	0	0	0	0	0	149	158
2	**0**	**2**	**0**	**0**	**2**	**670**	**668**
0	0	0	0	0	0	55	70
0	0	0	0	0	0	36	45
4	0	7	0	0	7	94	172
0	0	0	0	0	0	38	41
1	0	0	0	0	0	150	136
1	0	0	0	0	0	24	25
1	0	0	0	0	0	170	187
0	0	0	0	0	0	147	226
0	0	0	0	0	0	161	186
0	0	0	0	0	0	190	234
0	0	1	0	0	1	117	111
1	0	0	0	0	0	499	422
0	0	0	0	0	0	88	98
8	**0**	**8**	**0**	**0**	**8**	**1 769**	**1 953**
11	**0**	**10**	**0**	**0**	**10**	**3 411**	**3 649**

Tableau 12

Demandes de révisions inscrites et décisions rendues par la Direction de la révision administrative (DRA) et les bureaux de révision (BR) (1998-2000)

	2000	1999	1998		
Demandes de révision inscrites	**DRA**	DRA	DRA	BR	Total
Réparation					
Demandes des travailleurs	**21 183**	20 877	14 061	5 647	19 708
Demandes des employeurs	**11 357**	9 789	5 650	2 094	7 744
Financement					
Demandes des travailleurs	**7**	7	10	19	29
Demandes des employeurs	**3 764**	3 472	2 636	1 390	4 026
Prévention-inspection					
Demandes des travailleurs	**143**	110	37	10	47
Demandes des employeurs	**135**	207	66	10	76
Mesures disciplinaires et programme *Pour une maternité sans danger*					
Demandes des travailleurs	**343**	393	231	115	346
Demandes des employeurs	**32**	34	30	59	89
Domaine indéterminé					
Demandes des travailleurs	**0**	1	5	0	5
Demandes des employeurs	**0**	0	13	0	13
Total partiel					
Demandes des travailleurs	**21 676**	21 388	14 344	5 791	20 135
Demandes des employeurs	**15 288**	13 502	8 395	3 553	11 948
Autres[1]	**75**	37	82	9	91
Total	**37 039**	**34 927**	**22 821**	**9 353**	**32 174**

	2000	1999	1998		
Décisions rendues	**DRA**	DRA	DRA	BR	Total
Décisions de 1re instance modifiées					
Demandes des travailleurs	**2 618**	2 902	1 298	844	2 142
Demandes des employeurs	**1 677**	1 591	595	434	1 029
Total partiel	**4 295**	**4 493**	**1 893**	**1 278**	**3 171**
Décisions de 1re instance maintenues					
Demandes des travailleurs	**19 094**	19 740	6 680	1 975	8 655
Demandes des employeurs	**12 927**	9 281	3 006	864	3 870
Total partiel	**32 021**	**29 021**	**9 686**	**2 839**	**12 525**
Total partiel					
Demandes des travailleurs	**21 712**	22 642	7 978	2 819	10 797
Demandes des employeurs	**14 604**	10 872	3 601	1 298	4 899
Autres[1]	**41**	31	6	2	8
Total	**36 357**	**33 545**	**11 585**	**4 119**	**15 704**
Dossiers clos	**44 437**	41 179	16 377[2]	7 099	23 476

1. Demandes faites par une partie autre qu'un travailleur ou un employeur.
2. En 1998, le traitement de 9 207 de ces dossiers a été commencé aux bureaux de révision (BR) mais terminé à la Direction de la révision administrative (DRA), alors que 7 170 de ces dossiers ont été reçus par la DRA et y ont été fermés.

Note. – Données observées au 31 décembre de l'année visée.
Les données publiées dans les rapports d'activité 1999 et 1998 ont été révisées au 31 décembre de chaque année pour présenter les demandes « inscrites » au lieu des demandes « reçues ».

La révision administrative

Au 31 décembre 2000, la Direction de la révision administrative avait inscrit 37 039 demandes de révision, soit une augmentation d'environ 6 % par rapport aux 34 927 demandes inscrites l'année précédente.

Cette hausse des demandes de révision s'est manifestée en réparation et en financement. En 2000, la CSST a inscrit 32 540 demandes de révision en réparation comparativement à 30 666 demandes en 1999, soit une augmentation de 6,1 %. En financement, les demandes sont passées de 3 479 en 1999 à 3 771 en 2000, une augmentation de 8,4 %.

On constate une baisse de 12,3 % des demandes de révision dans les dossiers de prévention-inspection, 317 ayant été inscrites en 1999 et 278 en 2000, et de 12,2 % pour les dossiers touchant le programme *Pour une maternité sans danger*, leur nombre étant passé de 427 en 1999 à 375 en 2000.

En 2000, la réparation représentait 87,9 % des demandes inscrites, le financement, 10,2 %, la prévention-inspection, 0,8 %, le programme *Pour une maternité sans danger*, 1 %. De ces demandes, 58,5 % proviennent des travailleurs et 41,3 % des employeurs, soit une augmentation de 2,6 % pour les demandes provenant des employeurs.

Au cours de l'année, 36 357 décisions ont été rendues. Les demandes des travailleurs ont été agréées dans 12,1 % des cas et celles des employeurs, dans une proportion de 11,5 %.

La Direction de la révision administrative a fermé, en 2000, 44 437 dossiers relatifs à des demandes de révision, ce qui comprend les désistements, les cas d'absence de compétence et de fermeture administrative.

IVAC-Civisme

Les demandes de révision des décisions rendues par la Direction de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) sont examinées par le Bureau de la révision administrative IVAC-Civisme et ce, sans audition.

Au cours de l'année, 660 nouvelles demandes de révision ont été reçues et des décisions ont été rendues dans 597 dossiers. Les principaux motifs de contestation concernent la durée de l'incapacité totale temporaire et le taux du déficit anatomo-physiologique. Pour ce qui est de l'admissibilité légale, les contestations portent sur la notion de faute lourde et l'absence de preuve d'acte criminel. Le Bureau de la révision administrative a maintenu la décision de première instance dans 80 % des cas, la modifiant dans les autres.

Appendice statistique

Statistiques selon le groupe prioritaire et le secteur d'activité économique (2000)

	Établissements[1]	Travailleurs couverts[2]	Dossiers d'intervention en prévention-inspection					
			Assistance	Enquête	Lois et règlements	Plainte	Programme provincial	Programme régional
Groupe I								
Bâtiment et travaux publics	19 407	122 905	177	29	3 938	722	480	0
Industrie chimique	697	28 401	27	0	37	34	2	0
Forêt et scieries	3 305	39 338	37	21	364	71	8	0
Mines, carrières et puits de pétrole	532	14 859	15	10	96	28	62	0
Fabrication de produits en métal	2 649	46 049	51	9	212	168	13	0
Total partiel	**26 590**	**251 552**	**307**	**69**	**4 647**	**1 023**	**565**	**0**
Groupe II								
Industrie du bois (sans scierie)	1 707	22 944	36	10	200	113	9	0
Industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique	804	32 876	33	1	98	113	4	0
Fabrication d'équipement de transport	566	44 349	22	4	51	61	7	0
Première transformation des métaux	166	25 029	28	4	71	72	6	0
Fabrication de produits minéraux non métalliques	642	13 868	11	5	60	34	0	0
Total partiel	**3 885**	**139 066**	**130**	**24**	**480**	**393**	**26**	**0**
Groupe III								
Administration publique	6 035	156 287	130	7	317	216	31	0
Industrie des aliments et boissons	1 687	59 641	41	10	161	104	6	0
Industrie du meuble et des articles d'ameublement	1 298	21 027	17	3	128	70	1	0
Industrie du papier et activités diverses	303	34 506	48	9	131	46	12	0
Transport et entreposage	10 111	74 557	19	4	175	77	7	0
Total partiel	**19 434**	**346 018**	**255**	**33**	**912**	**513**	**57**	**0**
Groupe IV								
Commerce	52 873	530 525	108	6	429	525	77	0
Industrie du cuir	157	6 428	3	0	18	9	0	0
Fabrication de machines (sauf électriques)	1 024	21 613	11	0	78	42	15	0
Industrie du tabac	16	2 132	0	0	1	0	0	0
Industrie textile	698	25 813	15	3	65	62	1	0
Total partiel	**54 768**	**586 511**	**137**	**9**	**591**	**638**	**93**	**0**
Groupe V								
Autres services commerciaux et personnels	60 115	565 974	74	10	380	389	14	0
Communications, transport d'énergie et autres services publics	2 860	90 246	11	2	75	61	11	0
Imprimerie, édition et activités annexes	2 343	42 827	10	2	23	60	0	0
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	41	2 313	1	0	6	2	0	0
Fabrication de produits électriques	812	44 113	18	3	31	56	3	0
Total partiel	**66 171**	**745 473**	**114**	**17**	**515**	**568**	**28**	**0**
Groupe VI								
Agriculture	13 790	22 543	15	4	46	16	1	0
Bonneterie et habillement	1 949	53 544	9	0	70	57	0	0
Enseignement et services annexes	6 107	211 279	50	1	57	137	8	0
Finances, assurances et affaires immobilières	13 073	153 438	23	0	104	88	3	0
Services médicaux et sociaux	17 143	285 597	53	2	92	262	3	0
Chasse et pêche	1 001	1 099	0	0	3	0	0	0
Industries manufacturières diverses	1 208	27 246	13	1	47	35	1	0
Total partiel	**54 271**	**754 746**	**163**	**8**	**419**	**595**	**16**	**0**
Dossiers non codés	3 729	–	0	3	47	13	8	0
Employeurs non assurés	–	–	–	–	–	–	–	–
Total	**228 848**	**2 823 366**	**1 106**	**163**	**7 611**	**3 743**	**793**	**0**

1. Établissements qui ont été ouverts pendant au moins une journée en 2000. Ces données peuvent comprendre des établissements qui n'étaient plus exploités, mais dont l'événement de fermeture n'était pas encore notifié à la Commission, ou était notifié mais non encore enregistré. Inversement, elles ne comprennent pas les établissements ouverts quelque temps avant le 31 décembre 2000, mais dont l'événement d'ouverture n'était pas notifié à la Commission, ou qui était notifié mais pas encore enregistré.
2. Estimation à partir des données de Statistique Canada, cat. nº 72-002, et des fichiers de la CSST.
3. Dossiers ouverts entre le 1er janvier et le 31 décembre 2000 et pour lesquels, au 1er mars 2001, la dernière décision rendue est « demande d'indemnisation acceptée ». Les décès reliés à une lésion professionnelle sont compris.
4. Réclamations relatives au programme *Pour une maternité sans danger* inscrites entre le 1er janvier et le 31 décembre 2000 et pour lesquelles, au 1er mars 2001, la dernière décision rendue est « demande d'indemnisation acceptée ».
5. Décès en relation avec la lésion professionnelle pour lesquels, au 31 décembre 2000, la date d'inscription de l'acceptation se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre 2000. De ces décès, 107 sont reliés à un accident du travail et 73 à une maladie professionnelle.

Dossiers ouverts en 2000			Dossiers ouverts et acceptés selon la catégorie			Décès inscrits[5]	Financement[6]			
Promotion de la prévention	Refus de travailler	Total	Accidents[3]	Maladies[3]	Retraits préventifs[4]		Dossiers d'expérience[7]	Cotisations (millions $)[8]	Masse salariale (millions $)[9]	Taux moyen de cotisation ($)[10]
8	3	5 357	5 152	125	17	32	34 678	224,9	2 857,7	7,87
0	3	103	1 365	58	128	3	655	14,0	942,8	1,48
1	4	506	4 101	165	24	14	4 744	53,3	1 176,4	4,53
0	0	211	1 478	99	13	28	468	19,4	566,8	3,42
0	3	456	6 193	202	124	6	3 495	54,6	1 487,4	3,67
9	**13**	**6 633**	**18 289**	**649**	**306**	**83**	**44 040**	**366,2**	**7 031,1**	**5,21**
1	1	370	4 274	136	138	1	2 452	33,6	743,8	4,52
0	5	254	3 821	121	325	1	885	31,8	1 013,6	3,14
1	5	151	4 176	294	106	1	684	35,7	1 985,9	1,80
0	4	185	2 427	108	35	6	217	24,3	1 418,4	1,71
0	0	110	1 564	55	34	4	617	15,3	439,6	3,48
2	**15**	**1 070**	**16 262**	**714**	**638**	**13**	**4 855**	**140,7**	**5 601,4**	**2,51**
6	26	733	6 424	103	285	3	2 613	63,4	5 510,1	1,15
0	4	326	7 976	719	536	2	1 729	55,8	1964,2	2,84
0	5	224	3 286	123	179	0	1 361	26,9	621,3	4,34
0	3	249	2 239	106	64	6	719	28,9	1 676,9	1,72
0	11	293	6 430	70	70	15	11 208	95,7	2 529,9	3,78
6	**49**	**1 825**	**26 355**	**1 121**	**1 134**	**26**	**17 630**	**270,7**	**12 302,5**	**2,20**
2	2	1 149	20 348	496	4 360	19	48 108	265,4	11 436,5	2,32
0	1	31	296	38	63	0	171	3,5	114,4	3,09
0	0	146	3 380	84	23	3	1 347	25,9	785,8	3,29
0	0	1	88	1	6	0	26	0,9	112,6	0,82
0	2	148	2 182	82	192	1	730	17,1	635,7	2,69
2	**5**	**1 475**	**26 294**	**701**	**4 644**	**23**	**50 382**	**312,8**	**13 084,9**	**2,39**
3	7	877	14 728	354	4 816	18	58 081	197,8	12 445,8	1,59
0	4	164	3 001	40	55	6	1 994	31,3	2 926,3	1,07
0	2	97	1 358	85	281	0	2 329	20,4	1 296,7	1,57
0	0	9	36	2	0	1	32	1,1	107,6	1,03
0	2	113	1 951	131	190	0	856	21,1	1 862,1	1,13
3	**15**	**1 260**	**21 074**	**612**	**5 342**	**25**	**63 272**	**271,6**	**18 638,5**	**1,46**
1	0	83	1 526	66	321	5	13 707	22,4	448,3	5,00
0	1	137	1 743	211	810	1	2 066	30,2	1 073,0	2,82
13	2	268	3 351	37	1 986	1	2 232	54,5	7 492,2	0,73
0	1	219	1 376	51	219	0	8 176	36,1	4 821,2	0,75
1	12	425	13 157	171	6 410	0	15 612	127,8	8 779,7	1,46
0	0	3	43	1	1	0	996	2,3	28,9	8,08
0	0	97	1 143	90	173	1	1 271	14,0	515,0	2,72
15	**16**	**1 232**	**22 339**	**627**	**9 920**	**8**	**44 060**	**287,4**	**23 158,1**	**1,24**
0	0	71	4 715	618	146	0	307	12,6	3,4	–
–	–	–	3 075	72	0	2	–	–	–	–
37	**113**	**13 566**	**138 403**	**5 114**	**22 130**	**180**	**224 546**	**1 662,0**	**79 819,8**	**2,08**

6. Employeurs dont la cotisation comprend les protections personnelles.
7. Dossiers d'expérience des employeurs ayant déclaré une masse salariale assurable. Ils comprennent les dossiers qui n'ont été ouverts que pour une partie de l'année 2000.
8. Cotisations estimées au 31 décembre 2000 pour l'année 2000 seulement. Selon les états financiers, les cotisations des employeurs, compte tenu d'ajustements pour les années antérieures, sont estimées à 1 725,8 millions de dollars.
9. Masse salariale assurable pour 2000 inscrite dans les fichiers de la Commission au 31 décembre 2000. Selon les états financiers, la masse salariale assurable pour 2000 est estimée à 80,2 milliards de dollars.
10. Le taux moyen de cotisation est le rapport, en pourcentage, du montant des cotisations estimées pour l'année 2000 seulement, sur la masse salariale assurable estimée pour la même année. Sur la base des états financiers, le taux moyen de cotisation s'établit à 2,12 $. Il diffère du taux décrété fixé à 2,07 $ par 100 $ de masse salariale assurable pour l'année 2000.

Répartition des travailleurs selon le groupe prioritaire (2000)

		(nombre)	%
■	Groupe I	251 552	8,9
■	Groupe II	139 066	4,9
■	Groupe III	346 018	12,3
■	Groupe IV	586 511	20,8
■	Groupe V	745 473	26,4
■	Groupe VI	754 746	26,7
	Total	**2 823 366**	**100,0**

Statistiques selon la région (2000)

	Établissements[1]	Dossiers d'intervention en prévention-inspection ouverts en 2000								
		Assistance	Enquête	Lois et règlements	Plainte	Programme provincial	Programme régional	Promotion de la prévention	Refus de travailler	Total
Île-de-Montréal–1	10 983	92	16	1 178	577	59	0	0	17	1 939
Île-de-Montréal–2	13 220	22	1	58	172	1	0	1	1	256
Île-de-Montréal–3	8 406	43	7	80	218	16	0	0	16	380
Île-de-Montréal–4	19 023	101	2	195	304	0	0	0	8	610
Total partiel	**51 632**	**258**	**26**	**1 511**	**1 271**	**76**	**0**	**1**	**42**	**3 185**
Longueuil	11 485	37	23	463	250	16	0	0	9	798
Saint-Jean-sur-Richelieu	7 161	19	3	126	82	18	0	1	3	252
Valleyfield	6 561	7	2	64	66	50	0	3	7	199
Yamaska	11 594	50	13	355	114	40	0	1	2	575
Total partiel	**36 801**	**113**	**41**	**1 008**	**512**	**124**	**0**	**5**	**21**	**1 824**
Abitibi–Témiscamingue[3]	6 668	36	7	297	75	85	0	1	0	501
Bas-Saint-Laurent	9 199	37	5	265	53	17	0	10	4	391
Chaudière–Appalaches	15 104	26	10	473	123	45	0	0	2	679
Côte-Nord	3 966	11	1	208	69	68	0	0	3	360
Estrie	10 322	99	5	472	203	77	0	1	6	863
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	4 849	4	2	19	57	20	0	1	0	103
Lanaudière	11 464	68	5	454	83	4	0	2	3	619
Laurentides	13 584	62	21	428	217	7	0	3	5	743
Laval	8 290	33	10	260	186	165	0	0	1	655
Mauricie et Centre-du-Québec	18 435	111	6	454	244	72	0	6	9	902
Outaouais	7 388	18	8	337	82	14	0	0	6	465
Québec	20 496	63	5	669	390	17	0	7	8	1 159
Saguenay–Lac-Saint-Jean	10 650	167	11	756	178	2	0	0	3	1 117
Région indéterminée	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total partiel	**140 415**	**735**	**96**	**5 092**	**1 960**	**593**	**0**	**31**	**50**	**8 557**
Total	**228 848**	**1 106**	**163**	**7 611**	**3 743**	**793**	**0**	**37**	**113**	**13 566**

1. Établissements qui ont été ouverts pendant au moins une journée en 2000. Ces données peuvent comprendre des établissements qui n'étaient plus exploités, mais dont l'événement de fermeture n'était pas encore notifié à la CSST, ou était notifié mais non encore enregistré. Inversement, elles ne comprennent pas les établissements ouverts quelque temps avant le 31 décembre 2000, mais dont l'événement d'ouverture n'était pas notifié à la CSST, ou qui était notifié mais pas encore enregistré.
2. Dossiers ouverts entre le 1er janvier et le 31 décembre 2000 et pour lesquels, au 1er mars 2001, la dernière décision rendue est « demande d'indemnisation acceptée ». Les décès reliés à une lésion professionnelle sont compris.
3. Réclamations relatives au programme *Pour une maternité sans danger* inscrites entre le 1er janvier et le 31 décembre 2000 et pour lesquelles, au 1er mars 2001, la dernière décision rendue est « demande d'indemnisation acceptée ».

Répartition des dossiers de lésions professionnelles acceptés, selon le groupe prioritaire (2000)

	(nombre)	%
Groupe I	18 938	13,2
Groupe II	16 976	11,8
Groupe III	27 476	19,1
Groupe IV	26 995	18,8
Groupe V	21 686	15,1
Groupe VI	22 966	16,0
Autre	8 480	5,9
Total	**143 517**	**100,0**

Dossiers ouverts et acceptés selon la catégorie			Décès inscrits[4]
Accidents[3]	Maladies[3]	Retraits préventifs[3]	
6 928	142	784	14
6 256	185	1 076	0
7 170	54	2 420	2
7 480	80	1 254	8
27 834	**461**	**5 534**	**24**
9 931	241	1 188	10
5 702	325	631	4
5 739	172	507	2
7 371	505	933	10
28 743	**1 243**	**3 259**	**26**
2 768	94	604	8
3 135	125	693	4
9 249	882	1 435	24
2 057	34	375	3
6 653	245	1 112	17
1 320	91	242	3
8 518	195	870	11
10 365	410	1 250	9
6 815	106	909	9
9 200	352	1 545	18
3 182	90	719	4
12 703	635	2 670	10
5 848	150	913	9
13	1	–	1
81 826	**3 410**	**13 337**	**130**
138 403	**5 114**	**22 130**	**180**

4. Décès en relation avec la lésion professionnelle pour lesquels, au 31 décembre 2000, la date d'inscription de l'acceptation se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre 2000. De ces décès, 107 sont reliés à un accident du travail et 73 à une maladie professionnelle.
5. Les données du Nouveau-Québec sont comprises dans celles de l'Abitibi-Témiscamingue.

Revenus et dépenses (1991-2000)

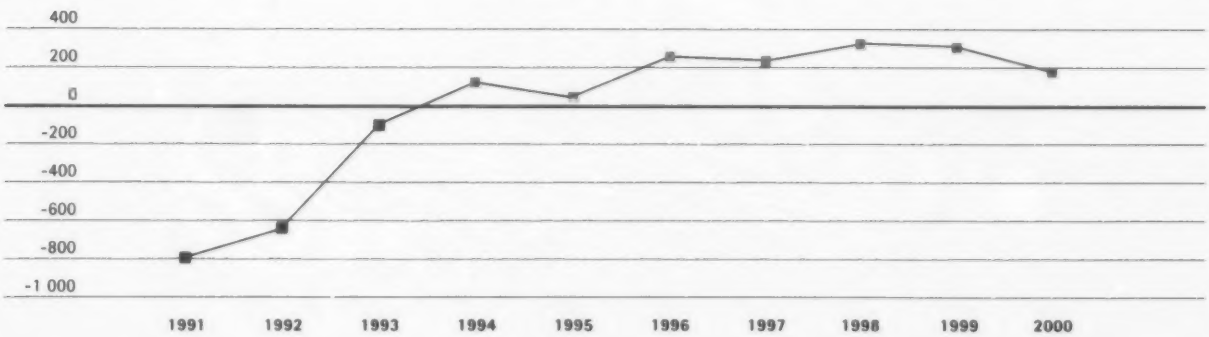
(EN MILLIONS DE DOLLARS)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
REVENUS										
COTISATIONS DES EMPLOYEURS	1 224,7	1 289,6	1 537,3	1 647,4	1 765,2	1 733,6	1 722,3	1 791,0	1 703,3	1 725,8
REVENUS DE PLACEMENTS ET INTÉRÊTS SUR COTISATIONS	413,3	378,5	363,7	304,2	453,4	509,8	614,0	614,5	868,6	833,8
AUTRES REVENUS	3,4	3,1	2,7	6,1	4,1	3,2	1,7	2,1	2,9	1,8
TOTAL	**1 641,4**	**1 671,2**	**1 903,7**	**1 957,7**	**2 222,7**	**2 246,6**	**2 338,0**	**2 407,6**	**2 574,8**	**2 561,4**
DÉPENSES										
PROGRAMMES DE RÉPARATION	2 040,9	1 576,9	1 396,9	1 112,6	1 435,3	1 287,0	1 302,1	1 202,5	1 253,9	1 298,5
PROGRAMME *POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER*	76,7	79,2	83,4	80,8	86,4	88,0	85,3	95,7	107,6	111,1
PROGRAMMES DE PRÉVENTION	74,4	84,2	86,5	90,7	88,7	85,6	86,3	88,2	87,6	92,1
FRAIS D'ADMINISTRATION	210,9	227,9	238,6	250,6	256,0	265,2	299,2	318,6	325,9	342,4
FINANCEMENT DE TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS	26,6	28,4	26,6	24,1	23,2	23,0	22,2	39,6	43,3	40,7
AUTRES FRAIS	51,3	42,4	57,6	39,6	39,0	52,9	5,6	13,5	15,2	26,7
AUGMENTATION DE LA PROVISION POUR FLUCTUATION DU TAUX DE RENDEMENT RÉEL	(72,5)	112,7	79,1	165,1	25,3	12,2	16,0	4,9	6,2	–
TOTAL	**2 408,3**	**2 151,7**	**1 968,7**	**1 763,5**	**1 953,9**	**1 813,9**	**1 816,7**	**1 763,0**	**1 839,7**	**1 911,5**
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	(766,9)	(480,5)	(65,0)	194,2	268,8	432,7	521,3	644,6	735,1	649,9
COMPOSÉ DE :										
- RÉSULTAT RELATIF AUX ÉLÉMENTS DE CAPITALISATION[1]	25,0	175,3	57,8	68,6	203,2	215,6	305,9	334,3	429,7	144,0
- SURPLUS RELATIF AUX TAUX DE DE RENDEMENT RÉEL	–	–	–	–	–	–	–	–	–	324,5
- SURPLUS (DÉFICIT) DES OPÉRATIONS DE L'EXERCICE COURANT	(791,9)	(655,8)	(122,8)	125,6	65,6	217,1	215,4	310,3	305,4	181,4

1. Afin de refléter les mécanismes inhérents à la politique de capitalisation qui a pour objectif que l'actif soit égal au passif.

Surplus (déficit) des opérations de l'exercice courant (1991-2000)

(EN MILLIONS DE DOLLARS)



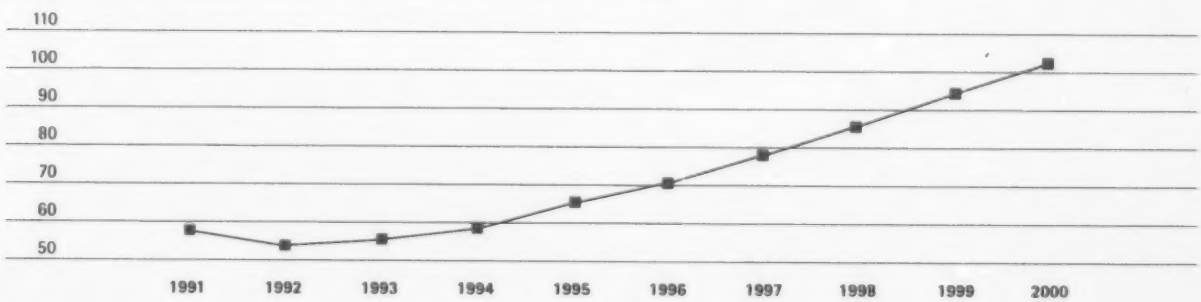
Bilan[1] et autres statistiques financières (1991-2000)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Actif total (en millions de dollars)	4 011,7	4 091,4	4 384,3	4 636,0	5 230,4	5 607,2	6 318,0	6 999,1	7 809,5	8 462,3
Passif total (en millions de dollars)	6 982,4	7 542,6	7 900,5	7 957,9	8 031,7	7 950,3	8 139,9	8 176,4	8 251,7	8 149,8
Surplus cumulés (en millions de dollars)	(2 970,7)	(3 451,2)	(3 516,2)	(3 321,9)	(2 801,3)	(2 343,1)	(1 821,9)	(1 177,3)	(442,2)	312,5
Niveau de capitalisation	57,5 %	54,2 %	55,5 %	58,3 %	65,1 %	70,5 %	77,6 %	85,6 %	94,6 %	103,8 %
Fonds confiés à la CDPQ (en millions de dollars)	3 829,6	3 814,5	4 017,0	4 287,2	4 686,3	5 089,5	6 126,3	6 799,7	7 349,7	8 064,2
Provision pour fluctuation du taux de rendement réel (en millions de dollars)	555,6	668,3	747,4	912,5	686,0	698,2	714,2	719,1	725,3	–
Passif actuariel (en millions de dollars)	6 179,5	6 471,4	6 677,4	6 606,6	6 859,9	6 982,3	7 142,0	7 191,1	7 253,1	7 877,2
Masse salariale assurable (en milliards de dollars)[2]	59,9	60,8	61,9	63,5	66,4	67,1	68,7	71,3	74,9	80,2
Salaire maximum annuel assurable	42 000 $	44 500 $	46 500 $	48 000 $	48 000 $	48 500 $	49 000 $	50 000 $	50 500 $	50 500 $
Taux moyen de cotisation (décrété)[3]	2,32 $	2,50 $	2,75 $	2,75 $	2,60 $	2,52 $	2,52 $	2,47 $	2,22 $	2,07 $
Taux moyen de cotisation (réel)[3,4]	2,17 $	2,24 $	2,50 $	2,73 $	2,63 $	2,54 $	2,56 $	2,53 $	2,27 $	2,12 $

1. Principaux postes.
2. Correspond à la masse salariale définitive estimée en fin d'exercice aux fins de la production des états financiers.
3. Par 100 $ de masse salariale assurable.
4. Ce taux est établi en fonction de la proportion des cotisations dont l'année de tarification correspond à l'exercice financier, sur la masse salariale définitive estimée en fin d'exercice aux fins de la production des états financiers.

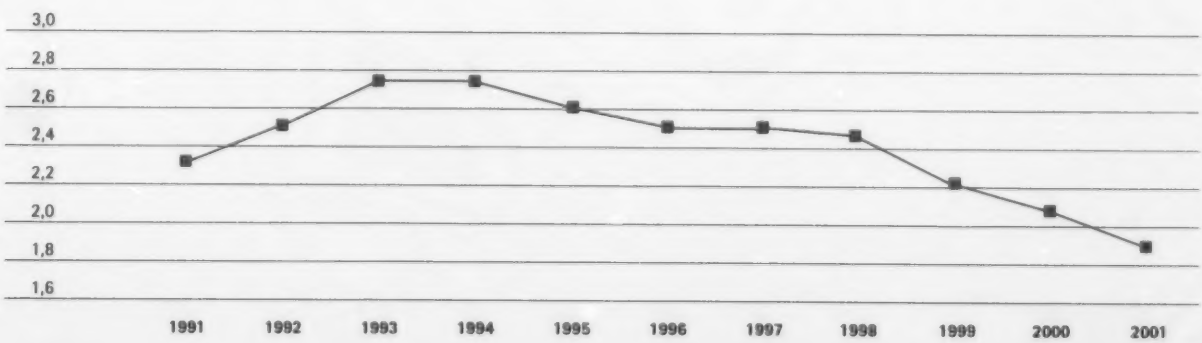
Évolution du niveau de capitalisation, de 1991 à 2000

(en pourcentage)



Évolution du taux moyen de cotisation décrété, de 1991 à 2001

(en dollars)



Mieux gérer les projets de développement

Parce que la gestion des projets et celle du changement présentent de nouveaux défis en matière de ressources humaines, la CSST a amorcé l'étude des besoins de ses gestionnaires en vue d'aider le personnel de l'organisme à amorcer de nouveaux virages.

États financiers

de l'exercice terminé le 31 décembre 2000

Rapport de la direction

Les états financiers de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ont été dressés par la direction, qui est responsable de l'intégrité et de la fidélité des données, notamment des estimations et des jugements comptables importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus. L'information financière contenue ailleurs dans le rapport annuel d'activité est conforme à ces états financiers.

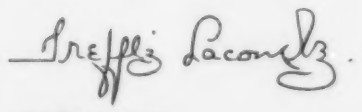
Pour s'acquitter de ses responsabilités relatives à l'intégrité et à la fidélité des états financiers, la direction exerce les contrôles internes qui s'imposent de façon à ce que l'utilisateur soit raisonnablement assuré que l'information financière est pertinente et fiable et que les actifs sont adéquatement protégés. À cet égard, la Direction de la comptabilité et des contrôles financiers, à titre de contrôleur de la Commission, s'assure de l'application de contrôles suffisants pour pallier les risques financiers les plus importants. De plus, la Direction de la vérification interne procède à des vérifications périodiques afin de s'assurer que les contrôles de la Commission sont appropriés, constants et effectués d'une façon uniforme.

Les actuaires de la Commission procèdent, conformément à de sains principes actuariels, à une évaluation annuelle des engagements au titre des prestations figurant dans les états financiers de la Commission et font état de leurs conclusions au comité de vérification.

Le conseil d'administration a la responsabilité de surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers. Le conseil d'administration est assisté dans ses responsabilités par le comité de vérification, dont les membres ne font pas partie de la direction. Ce comité rencontre la direction et le vérificateur, examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil d'administration.

Un actuaire de la Société Conseil Mercer Limitée a été nommé actuaire-conseil auprès de la Commission. Son rôle consiste à effectuer un examen indépendant de la valeur actuarielle des engagements au titre des prestations figurant dans les états financiers de la Commission.

Le Vérificateur général du Québec a effectué une vérification des états financiers de la Commission conformément aux normes de vérification généralement reconnues. Le rapport du vérificateur contient la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion.



Treffié Lacombe
Président du conseil d'administration et chef de la direction

Québec, le 14 mars 2001

Rapport du vérificateur

à l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan de la Commission de la santé et de la sécurité du travail au 31 décembre 2000 et les états des revenus et dépenses et des surplus cumulés de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de la Commission au 31 décembre 2000, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus. Conformément aux exigences de la *Loi sur le Vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, compte tenu de l'application rétroactive des modifications apportées à l'évaluation du passif actuariel et à la provision pour remboursements de cotisations ainsi que de l'application rétroactive de l'élimination de la provision pour fluctuation du taux de rendement réel et expliquées à la note 3, ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,

Guy Breton

Guy Breton, FCA

Québec, le 14 mars 2001

Rapport actuariel relatif aux engagements de la Commission de la santé et de la sécurité du travail

en date du 31 décembre 2000

Nous avons fait l'évaluation du passif actuariel de la Commission de la santé et de la sécurité du travail en vue de son bilan au 31 décembre 2000 et de son état des revenus et dépenses pour l'année se terminant à cette date. À notre avis, le passif actuariel du montant de 7 877 176 000 $ constitue une provision appropriée pour couvrir les paiements futurs des programmes de réparation des lésions professionnelles, du programme pour une maternité sans danger, des frais d'administration de la Commission et des frais de financement des tribunaux administratifs et ce, à l'égard des événements survenus jusqu'au 31 décembre 2000 chez les employeurs tenus de cotiser. L'estimation des paiements futurs à l'égard des lésions professionnelles porte sur les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières*, et celle des paiements futurs du programme pour une maternité sans danger porte sur les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

La Commission poursuit un objectif de pleine capitalisation. Cet objectif signifie, pour la Commission, que l'actif doit être égal au passif sans chercher à maintenir un surplus. L'approche retenue dans la production de ses états financiers et dans l'évaluation du passif actuariel reflète cette situation. Ainsi, les hypothèses utilisées ont été déterminées selon une approche de meilleure estimation. Cette approche implique l'absence de marges, tant pour des variations statistiques défavorables que pour une évolution défavorable de l'expérience.

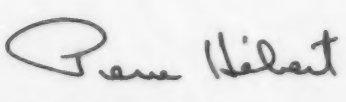
L'hypothèse relative au taux de rendement réel fait toutefois exception à l'approche générale de meilleure estimation. En effet, en considération de cette particularité des engagements de la Commission à l'effet de garantir l'ajustement de ses indemnités à l'inflation future et dans le but de permettre une plus grande stabilité des taux de cotisation et des résultats financiers, l'hypothèse du taux de rendement réel de 4,0 % est basée sur des tendances à long terme et un mécanisme permet d'amortir les écarts annuels relatifs au taux de rendement réel.

Le passif actuariel est passé de 7 253 069 000 $ au 31 décembre 1999 à 7 877 176 000 $ au 31 décembre 2000. Le passif actuariel du 31 décembre 1999 a d'abord été redressé de 594 588 000 $ pour couvrir les frais d'administration et les frais de financement des tribunaux administratifs que nécessitera le respect des engagements au 31 décembre 1999. Le passif ainsi redressé à 7 847 657 000 $ a ensuite augmenté jusqu'au 31 décembre 2000 de 29 519 000 $. Cette augmentation de 29 519 000 $, composée d'une hausse de 37 461 000 $ pour les programmes de réparation, d'une hausse de 2 399 000 $ pour le programme pour une maternité sans danger, d'une baisse de 5 678 000 $ pour les frais d'administration et d'une baisse de 4 663 000 $ pour le financement des tribunaux administratifs, a été portée à l'état des revenus et dépenses de 2000.

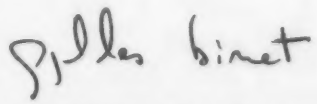
Pour les programmes de réparation, la hausse de 37 461 000 $ comprend une diminution du passif actuariel de 193 538 000 $ résultant de changements de méthodes et d'hypothèses. Cette diminution comprend deux éléments principaux. D'une part, une diminution de 242 306 000 $ résulte du changement à l'hypothèse du taux de rendement réel qui est passé de 3,5 % à 4,0 %. D'autre part, une augmentation de 114 365 000 $ résulte de changements aux hypothèses relatives à l'effet de la fiscalité sur l'évolution des indemnités de remplacement du revenu.

Des informations additionnelles relatives à l'évaluation de ce passif actuariel sont disponibles dans un rapport actuariel plus détaillé.

À notre avis, le montant du passif actuariel a été établi en utilisant des données fiables et suffisantes, des hypothèses appropriées et des méthodes conformes à de sains principes actuariels.



Pierre Hébert, f.i.c.a.
Actuaire
Commission de la santé et de la sécurité du travail



Gylles Binet, f.s.a., f.i.c.a.
Actuaire
Commission de la santé et de la sécurité du travail

Québec, le 9 mars 2001

Rapport de l'actuaire-conseil relatif aux engagements de la Commission de la santé et de la sécurité du travail

en date du 31 décembre 2000

Nous avons revu l'évaluation du passif actuariel préparée par les actuaires de la Commission de la santé et de la sécurité du travail relatif aux engagements de la Commission au 31 décembre 2000 en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose et de silicose dans les mines et les carrières*, et pour les paiements futurs du programme pour une maternité sans danger prévus dans le cadre de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*.

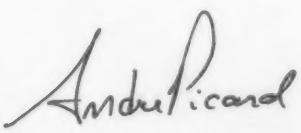
Le passif actuariel de 7 877 176 000 $ couvre les engagements futurs relatifs aux événements survenus jusqu'au 31 décembre 2000 chez les employeurs tenus de cotiser. Suite à l'instauration par la Commission en 2000 d'un processus de capitalisation des frais d'administration de la Commission et des frais de financement des tribunaux administratifs, le passif actuariel inclut également un montant de 584 247 000 $, représentant la valeur, au 31 décembre 2000, de ces frais qui seront encourus après cette date, en regard des événements survenus à cette date et des cotisations relatives à cette année ou à des années antérieures.

Nous avons examiné la politique de capitalisation de la Commission, les dispositions des lois mentionnées précédemment, la méthodologie et les hypothèses ainsi que leur utilisation dans l'évaluation proprement dite. Nous avons également vérifié qu'il existe des procédures appropriées pour assurer que les données utilisées soient fiables et suffisantes pour les calculs actuariels.

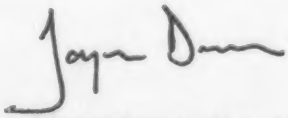
En respect des objectifs de la Commission en matière de financement, les hypothèses utilisées dans l'évaluation du passif actuariel ont été établies selon l'approche de la meilleure estimation, à l'exception de l'hypothèse relative au taux de rendement réel qui est fondée sur des tendances à long terme.

Le passif actuariel de 7 877 176 000 $ qui apparaît au bilan au 31 décembre 2000 constitue une provision appropriée de la valeur des engagements de la Commission à cette date, compte tenu des objectifs de la Commission en matière de financement.

À notre avis, le passif actuariel est adéquat et a été établi en utilisant des hypothèses appropriées et des méthodes conformes à de sains principes actuariels, compte tenu de la politique de capitalisation de la Commission.



André Picard, f.s.a., f.i.c.a.
Société Conseil Mercer Limitée



Jacques Demers, f.s.a., f.i.c.a.
Société Conseil Mercer Limitée

Québec, le 12 mars 2001

Commission de la santé et de la sécurité du travail

Revenus et dépenses

de l'exercice terminé le 31 décembre 2000

	2000	1999
	(EN MILLIERS DE DOLLARS)	
REVENUS		
COTISATIONS DES EMPLOYEURS (NOTE 4)	**1 725 830**	1 703 300
REVENUS DE PLACEMENTS ET INTÉRÊTS SUR COTISATIONS (NOTE 5)	**833 796**	868 566
AUTRES REVENUS	**1 774**	2 905
	2 561 400	2 574 771
DÉPENSES		
PROGRAMMES DE RÉPARATION (NOTE 6)		
PRESTATIONS VERSÉES	**1 261 063**	1 196 486
VARIATION DU PASSIF ACTUARIEL (NOTE 19)	**37 461**	57 428
	1 298 524	1 253 914
PROGRAMME POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER (NOTE 7)		
PRESTATIONS VERSÉES	**108 648**	103 037
VARIATION DU PASSIF ACTUARIEL (NOTE 19)	**2 399**	4 559
	111 047	107 596
PROGRAMMES DE PRÉVENTION (NOTE 8)	**92 124**	87 608
FRAIS D'ADMINISTRATION (NOTE 9)		
FRAIS DE L'EXERCICE	**348 069**	325 835
VARIATION DU PASSIF ACTUARIEL (NOTE 19)	**(5 678)**	–
	342 391	325 835
FINANCEMENT DE TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS (NOTE 10)		
CONTRIBUTIONS DE L'EXERCICE	**45 314**	43 303
VARIATION DU PASSIF ACTUARIEL (NOTE 19)	**(4 663)**	–
	40 651	43 303
AUTRES FRAIS (NOTE 11)	**28 714**	15 221
AUGMENTATION NETTE DE LA PROVISION POUR FLUCTUATION DU TAUX DE RENDEMENT RÉEL	**–**	6 199
	1 911 451	1 839 676
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	**649 949**	735 095
COMPOSÉ DE :		
RÉSULTAT RELATIF AUX ÉLÉMENTS DE CAPITALISATION	**144 030**	429 646
SURPLUS RELATIF AUX TAUX DE RENDEMENT RÉEL	**324 530**	–
SURPLUS DES OPÉRATIONS DE L'EXERCICE COURANT (NOTE 12)	**181 389**	305 449

Commission de la santé et de la sécurité du travail

Surplus cumulés

de l'exercice terminé le 31 décembre 2000

	2000				1999
			(EN MILLIERS DE DOLLARS)		
	(Déficits) consolidés au 1er janv. 2000	Écarts relatifs au taux de rendement réel cumulés	Autres éléments cumulés	Total	Total
SURPLUS (DÉFICITS) AU DÉBUT					
Solde déjà établi	(593 065)	–	150 895	(442 170)	(1 177 265)
Redressements au 1er janvier 2000 (note 3)					
Inscription au passif actuariel d'une provision à l'égard des frais d'administration futurs et des contributions futures au financement de tribunaux administratifs	(594 588)	–	–	(594 588)	–
Élimination de la provision pour fluctuation du taux de rendement réel	–	725 307	–	725 307	–
Inscription des intérêts sur la provision pour remboursements de cotisations	–	(25 955)	–	(25 955)	–
Solde redressé	(1 187 653)	699 352	150 895	(337 406)	(1 177 265)
RÉSULTAT RELATIF AUX ÉLÉMENTS DE CAPITALISATION					
Cotisations des employeurs					
Cotisations relatives à la capitalisation	121 900	(158 691)	(39 436)	(76 227)	–
Cotisations relatives à la portion capital du solde dû au régime de retraite des fonctionnaires	–	–	4 627	4 627	4 321
Cotisations relatives au mode rétrospectif	–	–	(10 672)	(10 672)	(32 017)
	121 900	(158 691)	(45 481)	(82 272)	(27 696)
Intérêts relatifs au mode rétrospectif	–	–	(689)	(689)	(2 149)
Intérêts sur surplus (déficits) cumulés	(65 434)	46 608	6 605	(12 221)	(86 696)
Changement d'hypothèse du taux de rendement réel au 1er janvier 2000	255 348	–	–	255 348	–
Exploitation de produits et services de commerce électronique	–	–	(16 136)	(16 136)*	(6 549)
Plafonnement au 31 décembre de la provision pour fluctuation du taux de rendement réel	–	–	–	–	399 416
Amortissement de la provision pour fluctuation du taux de rendement réel	–	–	–	–	153 320
	311 814	(112 083)	(55 701)	144 030	429 646
SURPLUS RELATIF AU TAUX DE RENDEMENT RÉEL	–	324 530	–	324 530	–
SURPLUS DES OPÉRATIONS DE L'EXERCICE COURANT					
Surplus relatif aux besoins financiers de l'année courante	–	–	83 430	83 430	79 328
Surplus relatif aux besoins financiers des années antérieures	97 959	–	–	97 959	226 121
	97 959	–	83 430	181 389	305 449
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	409 773	212 447	27 729	649 949	735 095
SURPLUS (DÉFICITS) À LA FIN	(777 880)	911 799	178 624	312 543	(442 170)

* Ce montant de 16 135 955 $ correspond à la dépense de l'exercice 2000 (1999 : 6 549 336 $) pour l'exploitation de produits et services de commerce électronique. Cette dépense est déduite du montant de 50 000 000 $ affecté à cette fin à même le surplus des opérations de l'exercice courant de 1997. Après imputation de cette dépense, le solde disponible à cette fin pour les exercices à venir s'établit à 22 022 803 $ (1999 : 38 158 758 $).

Commission de la santé et de la sécurité du travail

Bilan

au 31 décembre 2000

	2000	1999
	(EN MILLIERS DE DOLLARS)	
ACTIF		
ENCAISSE	**7 757**	4 921
COTISATIONS À RECEVOIR ET AUTRES CRÉANCES (NOTE 13)	**352 996**	415 555
FONDS CONFIÉS À LA CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT DU QUÉBEC (NOTE 14)	**8 064 151**	7 349 660
SOLDE DE PRIX DE VENTE D'UN IMMEUBLE (NOTE 15)	**6 828**	7 705
IMMOBILISATIONS (NOTE 16)	**30 588**	31 645
	8 462 320	7 809 486
PASSIF		
CHÈQUES EN CIRCULATION	**22 892**	15 677
CRÉDITEURS ET FRAIS COURUS	**43 944**	33 627
COTISATIONS PERÇUES D'AVANCE	**31 703**	34 169
PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE, VACANCES ET DÉPARTS ASSISTÉS (NOTE 17)	**73 878**	70 284
PROVISIONS POUR REMBOURSEMENTS DE COTISATIONS (NOTE 18)	**88 313**	102 512
DÉPÔTS DES EMPLOYEURS TENUS PERSONNELLEMENT AU PAIEMENT DES PRESTATIONS	**11 871**	12 384
SOLDE DÛ POUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES FONCTIONNAIRES	**–**	4 627
PROVISION POUR FLUCTUATION DU TAUX DE RENDEMENT RÉEL	**–**	725 307
PASSIF ACTUARIEL (NOTE 19)	**7 877 176**	7 253 069
	8 149 777	8 251 656
SURPLUS (DÉFICITS) CUMULÉS	**312 543**	(442 170)
	8 462 320	7 809 486

ENGAGEMENTS ET ÉVENTUALITÉ (NOTE 21)

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

Gilles Taillon — **Henri Massé**

Commission de la santé et de la sécurité du travail

Notes complémentaires

au 31 décembre 2000

1. CONSTITUTION, FONCTIONS ET FINANCEMENT

La Commission de la santé et de la sécurité du travail, personne morale au sens du Code civil, a été instituée le 13 mars 1980 par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., chapitre S-2.1). Elle a pour fonctions, dans le cadre de l'application de cette loi, d'élaborer, de proposer et de mettre en œuvre des politiques relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs de façon à assurer une meilleure qualité des milieux de travail. Elle perçoit des employeurs les sommes requises pour l'application de cette loi.

La Commission a confié à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail du Québec la responsabilité du développement, de la coordination et de l'exécution des activités de recherche pouvant contribuer à la réalisation des objectifs de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. À cette fin, la Commission verse annuellement une subvention d'équilibre budgétaire à l'Institut.

La Commission a en outre pour fonction, dans le cadre de l'application de la *Loi sur les accidents du travail* (L.R.Q., chapitre A-3) et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., chapitre A-3.001), de cotiser annuellement, conformément à son mode de financement et après expertise actuarielle, les employeurs aux taux applicables aux unités dans lesquelles ils sont classés, ou aux taux personnalisés qui leur sont applicables ou, le cas échéant, selon le *Règlement sur l'ajustement rétrospectif de la cotisation*.

La Commission a également pour fonction, dans le cadre de l'application de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (L.R.Q., chapitre I-6) et de la *Loi visant à favoriser le civisme* (L.R.Q., chapitre C-20), de verser aux réclamants des prestations ou d'autres indemnités. Les sommes requises pour l'application et pour l'administration de ces lois sont remboursées par le gouvernement du Québec.

Mode de financement

La Commission choisit son mode de financement d'après la méthode qu'elle estime appropriée pour lui permettre de faire face à ses dépenses dès leur échéance et d'éviter que les employeurs soient injustement obérés par la suite à cause des paiements à faire pour des lésions professionnelles survenues auparavant.

La Commission applique un mode de tarification tenant davantage compte du double mandat qui lui est dévolu par la loi, soit celui d'agent de prévention et celui d'assureur public.

La Commission détermine annuellement par règlement des unités de classification qu'elle regroupe en secteurs.

Aux fins de la cotisation, la Commission classe chaque employeur dans une ou plusieurs unités, conformément aux règles qu'elle détermine par règlement. Fixée suivant les principes de base de l'assurance, la cotisation varie en fonction du risque associé à l'activité exercée et du coût des lésions professionnelles.

Il existe trois modes de tarification pour établir le taux de cotisation applicable à un employeur : le mode au taux de l'unité, le mode au taux personnalisé et le mode rétrospectif.

L'assujettissement de l'employeur à l'un ou l'autre de ces modes varie en fonction de l'importance de sa cotisation.

Le mode au taux de l'unité

La cotisation est calculée à partir du taux de l'unité dans laquelle sont classées les activités exercées par l'entreprise. Le taux de l'unité est déterminé à partir du taux moyen provincial et du coût des lésions professionnelles associées à l'unité.

Le mode au taux personnalisé

La cotisation est calculée à partir d'un taux personnalisé, c'est-à-dire que le taux de l'unité dans laquelle les activités de l'entreprise sont classées est rajusté pour tenir compte des efforts de l'employeur en matière de prévention et de retour au travail.

Le mode rétrospectif

L'objectif de ce mode est de faire correspondre le plus possible la cotisation annuelle de l'employeur aux dépenses réelles de lésions professionnelles qui lui sont associées. En conséquence, sa cotisation pour une année sera ajustée ultérieurement pour tenir compte du coût réel des lésions professionnelles survenues dans son entreprise au cours de cette même année.

Politique de capitalisation

Le concept de pleine capitalisation retenu par la Commission signifie que l'actif doit être égal au passif, sans viser à maintenir un surplus. Par conséquent, des mesures sont prévues afin de rééquilibrer dans les meilleurs délais l'actif et le passif tout en respectant les objectifs d'équité, de stabilité et de prévention.

Ces mesures varient selon que les surplus et déficits composant le résultat des revenus et dépenses de l'exercice émanent de variations eu égard à la tarification des opérations de l'exercice courant ou d'écarts relatifs au taux de rendement réel.

En conséquence, les trois résultats suivants se retrouvent à l'état des revenus et dépenses :

- résultat relatif aux éléments de capitalisation;
- surplus (déficit) relatif au taux de rendement réel;
- surplus (déficit) des opérations de l'exercice courant.

Les éléments composant ces trois résultats sont présentés de façon ventilée à l'état des surplus cumulés selon qu'ils s'appliquent aux déficits consolidés au 1er janvier 2000, aux écarts relatifs au taux de rendement réel ou aux autres éléments.

La politique stipule que les déficits consolidés au 1er janvier 2000, présentés à l'état des surplus cumulés, sont composés des engagements non capitalisés au 31 décembre 1999 excluant certains éléments cumulés soit :

- le solde dû au régime de retraite des fonctionnaires;
- le solde du surplus de l'exercice 1998 relatif aux besoins financiers de l'année courante attribuable aux employeurs non assujettis au régime rétrospectif;
- le solde du surplus de l'exercice 1999 relatif aux besoins financiers de l'année courante;
- le solde de la portion du surplus de l'exercice 1997 relatif aux besoins financiers des exercices antérieurs affectée à l'exploitation de produits et services de commerce électronique.

Niveau de capitalisation

Le niveau de capitalisation au 31 décembre 2000 est de 103,83 % comparativement à 94,64 % au 31 décembre 1999. Ces pourcentages ont été établis en fonction de la proportion de l'actif sur le passif.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

Les états financiers de la Commission ont été dressés par la direction selon les principes comptables généralement reconnus. Ces états comprennent des montants fondés sur les meilleurs jugements et estimations. L'état des flux de trésorerie n'est pas présenté, car il n'apporterait pas de renseignements supplémentaires pour la compréhension des mouvements de trésorerie durant l'exercice, étant donné que les informations les plus pertinentes apparaissent en notes complémentaires aux états financiers.

a) Cotisations des employeurs

Les revenus de cotisations sont établis sur la base d'une estimation des cotisations ultimes. Cette estimation vise à prendre en considération la masse salariale ainsi que la classification ultime de chaque employeur. Elle vise également à prendre en considération, tant pour les employeurs assujettis au mode au taux personnalisé qu'à ceux assujettis au mode rétrospectif, les débours qui seront finalement imputés dans le cadre de l'application de ces modes.

b) Revenus de placements

Les gains et pertes réalisés sur les placements du fonds particulier à la Caisse de dépôt et placement du Québec sont reportés et amortis.

De plus, la différence au 31 décembre entre la valeur marchande des dépôts à participation et leur coût est inscrite graduellement aux livres.

Cet amortissement et cette inscription graduelle, présentés aux revenus de l'exercice, sont calculés selon la méthode de l'amortissement linéaire sur une période de 5 ans.

c) Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec

Les fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec comprennent, d'une part, les dépôts à participation dans un fonds particulier de la Caisse et les revenus à recevoir y afférents et, d'autre part, un emprunt à court terme du fonds général de la Caisse et les intérêts courus y afférents.

Les dépôts à participation au fonds particulier sont inscrits à une valeur axée sur la valeur marchande, laquelle est constituée du coût d'acquisition des unités de dépôts à participation augmenté des inscriptions graduelles de la différence entre la valeur marchande des dépôts et leur coût, et diminué de la partie non amortie des gains et pertes réalisés sur placements par la Caisse.

d) Immobilisations

Les immobilisations sont présentées à leur coût d'origine et sont amorties en fonction de leur durée probable d'utilisation, selon la méthode de l'amortissement linéaire, aux taux annuels suivants :

Édifices	2,5 %
Ameublement et équipement	10 %
Matériel roulant	25 %
Équipement et logiciels informatiques	20 %
Système de télécommunications	20 %
Améliorations locatives	Durée du bail

e) Provision pour remboursements de cotisations

Provision relative aux ajustements définitifs des cotisations des employeurs assujettis au mode rétrospectif

L'objectif du mode rétrospectif est de faire correspondre le plus possible la cotisation annuelle de l'employeur aux dépenses réelles de lésions professionnelles qui lui sont associées. En conséquence, la cotisation de celui-ci pour une année sera ajustée ultérieurement pour tenir compte du coût réel des lésions professionnelles survenues dans son entreprise au cours de cette même année.

La Commission inscrit annuellement comme provision pour remboursements de cotisations l'estimation de l'ajustement définitif des cotisations de l'année antérieure, ainsi que la révision d'estimation des années antérieures à l'égard de cette provision. La variation annuelle de cette dernière est appliquée aux revenus de cotisations des employeurs.

Cependant, cette provision ne tient pas compte de l'ajustement définitif de l'année courante compte tenu de l'incertitude reliée à cet ajustement.

f) Passif actuariel

Ce passif comprend la valeur présente estimative de tous les paiements futurs qui seront effectués relativement aux lésions professionnelles et aux retraits préventifs des travailleuses enceintes ou qui allaitent, survenus au cours du présent exercice et des exercices antérieurs, chez les employeurs tenus de cotiser.

Ce passif comprend des provisions pour les demandes de prestations en instance et pour l'indemnisation des victimes d'accidents du travail dont la demande parviendra à la Commission après le présent exercice. Il inclut aussi des provisions pour l'indemnisation des victimes de lésions professionnelles qui sont présentement indemnisées et celles qui le seront éventuellement à la suite d'une rechute, d'une récidive ou d'une aggravation.

Ce passif comprend une provision pour les frais d'administration futurs ainsi que pour les contributions futures de la Commission au financement de tribunaux administratifs, à l'égard d'événements survenus en date de la fin de l'exercice financier.

Les hypothèses économiques sont établies à partir d'un taux de rendement réel à long terme de 4,0 %.

g) Régimes de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que la Commission ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

3. MODIFICATIONS COMPTABLES

Inscription d'une provision à l'égard des frais d'administration futurs et des contributions futures au financement de tribunaux administratifs

À compter du présent exercice, le passif actuariel comprend une provision pour les frais d'administration futurs ainsi que pour les contributions futures au financement de tribunaux administratifs à l'égard des événements survenus en date de la fin de l'exercice. Auparavant, ce passif n'incluait aucune provision à l'égard de ces éléments.

Élimination de la provision pour fluctuation du taux de rendement réel

À compter du présent exercice, les surplus ou déficits relatifs au taux de rendement réel sont inclus dans le résultat de l'exercice. Auparavant, ces surplus ou déficits étaient portés à la provision pour fluctuation du taux de rendement réel, laquelle était assujettie à des mécanismes d'amortissement et de plafonnement. Le solde non amorti de la provision au 1er janvier 2000 a été porté en redressement des surplus cumulés.

Inscription des intérêts sur la provision pour remboursements de cotisations

À compter du présent exercice, la provision pour remboursements de cotisations inclut une estimation des intérêts courus à verser. Auparavant, cette provision ne tenait pas compte des intérêts à verser.

L'effet de ces modifications sur les états financiers des exercices 1999 et antérieurs a été comptabilisé au 1er janvier 2000 directement à l'état des surplus cumulés de l'exercice terminé le 31 décembre 2000. Les états financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 1999 n'ont pas été redressés pour tenir compte de ces modifications.

Ces modifications ont pour effet d'augmenter (diminuer) les postes suivants des états financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 2000 :

	2000
	(EN MILLIERS DE DOLLARS)
REVENUS ET DÉPENSES	
REVENUS	
REVENUS DE PLACEMENTS ET INTÉRÊTS SUR COTISATIONS	9 324
DÉPENSES	
FRAIS D'ADMINISTRATION	(5 678)
FINANCEMENT DE TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS	(4 663)
AUGMENTATION NETTE DE LA PROVISION POUR FLUCTUATION DU TAUX DE RENDEMENT RÉEL	(3 988)
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	23 653
COMPOSÉ DE :	
- RÉSULTAT RELATIF AUX ÉLÉMENTS DE CAPITALISATION	(337 143)
- SURPLUS RELATIF AU TAUX DE RENDEMENT RÉEL	324 530
- **SURPLUS DES OPÉRATIONS DE L'EXERCICE COURANT**	36 266
BILAN	
ACTIF	
COTISATIONS À RECEVOIR ET AUTRES CRÉANCES	1 600
PASSIF	
PROVISION POUR REMBOURSEMENTS DE COTISATIONS	18 231
PROVISION POUR FLUCTUATION DU TAUX DE RENDEMENT RÉEL	(729 295)
PASSIF ACTUARIEL	584 247
SURPLUS (DÉFICITS) CUMULÉS	128 417

4. COTISATIONS DES EMPLOYEURS

	2000	1999
	(EN MILLIERS DE DOLLARS)	
COTISATIONS RELATIVES À L'ANNÉE DE TARIFICATION COURANTE *		
OPÉRATIONS COURANTES	1 772 800	1 695 679
OPÉRATIONS DE CAPITALISATION	(71 600)	4 321
	1 701 200	1 700 000
COTISATIONS RELATIVES AUX ANNÉES DE TARIFICATION ANTÉRIEURES		
OPÉRATIONS COURANTES		
AJUSTEMENTS DES COTISATIONS	28 602	33 717
AUGMENTATION RÉSULTANT D'UNE VARIATION DE LA PROVISION POUR REMBOURSEMENTS DE COTISATIONS	6 700	1 600
	35 302	35 317
OPÉRATIONS DE CAPITALISATION RELATIVES AU MODE RÉTROSPECTIF		
DIMINUTION RÉSULTANT D'UNE VARIATION DE LA PROVISION POUR REMBOURSEMENTS DE COTISATIONS	10 672	32 017
	24 630	3 300
	1 725 830	1 703 300

* Les cotisations pour l'année de tarification 2000 sont établies sur la base d'une masse salariale assurable cotisable estimée à 80 200 000 000 $ alors que celles pour l'année de tarification 1999 avaient été établies sur la base d'une masse salariale estimée à 74 900 000 000 $ à la fin de l'exercice précédent.

5. REVENUS DE PLACEMENTS ET INTÉRÊTS SUR COTISATIONS

	2000	1999
		(EN MILLIERS DE DOLLARS)
REVENUS DE PLACEMENTS		
DÉPÔTS À PARTICIPATION DANS UN FONDS PARTICULIER DE LA CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT DU QUÉBEC		
REVENUS ATTRIBUÉS PAR LA CAISSE	**824 186**	532 469
MOINS :		
GAINS RÉALISÉS SUR PLACEMENTS PAR LA CAISSE	**459 829**	200 741
	364 357	331 728
PLUS :		
AMORTISSEMENT DES GAINS ET PERTES RÉALISÉS SUR PLACEMENTS PAR LA CAISSE	**222 758**	156 633
AMORTISSEMENT DE LA DIFFÉRENCE ENTRE LA VALEUR MARCHANDE DES UNITÉS DE DÉPÔTS À PARTICIPATION ET LEUR COÛT	**210 125**	368 255
	797 240	856 616
INTÉRÊTS SUR DÉPÔTS À COURT TERME À LA CAISSE	**311**	42
INTÉRÊTS SUR EMPRUNTS À COURT TERME À LA CAISSE	**(8 060)**	(9 721)
	789 491	846 937
INTÉRÊTS SUR SOLDES BANCAIRES ET AUTRES	**267**	255
	789 758	847 192
INTÉRÊTS SUR COTISATIONS		
EXIGÉS	**47 981**	29 584
ACCORDÉS	**(3 943)**	(8 210)
	44 038	21 374
	833 796	868 566

6. PROGRAMMES DE RÉPARATION

	2000	1999
		(EN MILLIERS DE DOLLARS)
DÉPENSE À L'ÉGARD DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES SURVENUES AU COURS DE L'EXERCICE		
PRESTATIONS VERSÉES	279 731	260 748
VARIATION DU PASSIF ACTUARIEL	859 021	819 215
	1 138 752	1 079 963
DÉPENSE À L'ÉGARD DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES SURVENUES AU COURS D'EXERCICES ANTÉRIEURS		
PRESTATIONS VERSÉES	981 332	935 738
VARIATION DU PASSIF ACTUARIEL	(821 560)	(761 787)
	159 772	173 951
	1 298 524	1 253 914
LA DÉPENSE À L'ÉGARD DES PROGRAMMES DE RÉPARATION SE RÉPARTIT COMME SUIT :		
PRESTATIONS VERSÉES		
REMPLACEMENT DU REVENU		
CONSOLIDATION MÉDICALE ET RÉADAPTATION	451 387	424 103
POSTRÉADAPTATION	281 678	265 361
	733 065	689 464
ASSISTANCE MÉDICALE ET FRAIS DE RÉADAPTATION	281 695	259 871
DOMMAGES CORPORELS	79 627	72 156
INCAPACITÉ PERMANENTE	112 589	116 867
DÉCÈS	38 784	41 362
STABILISATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE	15 303	16 766
	1 261 063	1 196 486
VARIATION DU PASSIF ACTUARIEL	37 461	57 428
	1 298 524	1 253 914

Lors de la tarification, le coût établi en date du 1er juillet pour les programmes de réparation est l'une des données prises en compte aux fins de l'établissement annuel des besoins financiers à combler par les cotisations des employeurs. Aux fins des présents états financiers, le coût au 1er juillet 2000 pour les programmes de réparation à l'égard des événements survenus en 2000 est établi à 1 114 720 000 $ alors que ce coût au 1er juillet 1999 pour les événements survenus en 1999 avait été établi à la fin de l'exercice 1999 à 1 066 260 000 $.

7. PROGRAMME POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER

	2000	1999
	(EN MILLIERS DE DOLLARS)	
DÉPENSE À L'ÉGARD DES RETRAITS PRÉVENTIFS SURVENUS AU COURS DE L'EXERCICE		
PRESTATIONS VERSÉES	70 828	70 001
VARIATION DU PASSIF ACTUARIEL	38 352	36 227
	109 180	106 228
DÉPENSE À L'ÉGARD DES RETRAITS PRÉVENTIFS SURVENUS AU COURS D'EXERCICES ANTÉRIEURS		
PRESTATIONS VERSÉES	37 820	33 036
VARIATION DU PASSIF ACTUARIEL	(35 953)	(31 668)
	1 867	1 368
	111 047	107 596

Lors de la tarification, le coût établi en date du 1er juillet pour le programme pour une maternité sans danger est l'une des données prises en compte aux fins de l'établissement annuel des besoins financiers à combler par les cotisations des employeurs. Aux fins des présents états financiers, le coût au 1er juillet 2000 pour le programme pour une maternité sans danger à l'égard des retraits préventifs de 2000 est établi à 107 818 000 $ alors que le coût au 1er juillet 1999 pour les retraits préventifs de 1999 avait été établi à la fin de l'exercice 1999 à 104 941 000 $.

8. PROGRAMMES DE PRÉVENTION

	2000	1999
	(EN MILLIERS DE DOLLARS)	
PAIEMENTS POUR LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL	53 229	50 274
SUBVENTION À L'INSTITUT DE RECHERCHE ROBERT-SAUVÉ EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC	15 260	14 710
SUBVENTIONS POUR LA FORMATION ET L'INFORMATION :		
ASSOCIATIONS SECTORIELLES PARITAIRES	14 965	13 998
ASSOCIATIONS SYNDICALES ET PATRONALES	8 066	8 060
AUTRES	604	566
	92 124	87 608

9. FRAIS D'ADMINISTRATION

	2000	1999
	(EN MILLIERS DE DOLLARS)	
FRAIS DE L'EXERCICE		
TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX	217 933	204 823
FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	1 000	1 103
FRAIS DE DÉPLACEMENT	9 388	8 596
POSTES, MESSAGERIES ET TÉLÉCOMMUNICATIONS	8 798	8 554
COMMUNICATIONS ET INFORMATION	3 880	3 114
SERVICES PROFESSIONNELS - ADMINISTRATION ET INFORMATIQUE	41 192	48 636
ENTRETIEN ET RÉPARATIONS - ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE	27 460	12 996
ENTRETIEN ET RÉPARATIONS - IMMOBILISATIONS ET AUTRES	4 370	3 220
MATÉRIEL ET FOURNITURES	5 330	5 432
LOCATION D'ESPACES	19 698	19 061
LOCATION D'ÉQUIPEMENT - INFORMATIQUE	3 052	3 477
LOCATION D'ÉQUIPEMENT - AUTRES	844	773
ASSURANCES, TAXES ET ÉNERGIE	1 961	1 971
AUTRES FRAIS ET SERVICES	2 379	1 957
AMORTISSEMENT - IMMOBILISATIONS	13 189	13 500
	360 474	337 213
FRAIS IMPUTÉS :		
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, POUR L'ADMINISTRATION DE LA *LOI SUR L'INDEMNISATION DES VICTIMES D'ACTES CRIMINELS* ET DE LA *LOI VISANT À FAVORISER LE CIVISME*	4 805	4 092
GOUVERNEMENT DU CANADA ET SES ORGANISMES, POUR L'ADMINISTRATION DE LA *LOI SUR L'INDEMNISATION DES AGENTS DE L'ÉTAT*	4 322	4 286
EMPLOYEURS TENUS PERSONNELLEMENT AU PAIEMENT DES PRESTATIONS	2 504	2 342
AUTRES FRAIS IMPUTÉS	774	658
	12 405	11 378
	348 069	325 835
VARIATION DU PASSIF ACTUARIEL	(5 678)	–
	342 391	325 835

10. FINANCEMENT DE TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS

	2000	1999
	(EN MILLIERS DE DOLLARS)	
CONTRIBUTIONS POUR L'EXERCICE		
COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES	45 278	43 250
TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU QUÉBEC	36	53
	45 314	43 303
VARIATION DU PASSIF ACTUARIEL	(4 663)	–
	40 651	43 303

11. AUTRES FRAIS

	2000	1999
	(EN MILLIERS DE DOLLARS)	
CRÉANCES DOUTEUSES *	26 406	14 619
RÉGIME DE RETRAITE DES FONCTIONNAIRES		
- INTÉRÊTS SUR SOLDE DÛ	308	602
	26 714	15 221

* La dépense de créances douteuses de l'exercice de 26 406 000 $ comprend une dépense de 41 406 000 $ à l'égard des cotisations des employeurs et des surpayés de réparation, diminuée d'un montant de 15 000 000 $ afin de tenir compte des sommes reçues en 2000 du gouvernement du Québec relativement aux exercices antérieurs comme suite à l'entente intervenue à l'égard des frais d'inspection. En 1999, la dépense de créances douteuses de 14 619 000 $ comprenait une dépense de 29 619 000 $ à l'égard des cotisations des employeurs et des surpayés de réparation, diminuée d'un montant de 15 000 000 $ reçu du gouvernement du Québec à l'égard des frais d'inspection relativement aux exercices antérieurs.

12. SURPLUS DES OPÉRATIONS DE L'EXERCICE COURANT

Le surplus des opérations de l'exercice courant représente les surplus ou déficits eu égard à la tarification réalisés au cours de l'exercice courant, qui devront faire l'objet d'ajustements à la cotisation des employeurs dans les années subséquentes, et ce, en conformité avec la politique de capitalisation décrite à la note 1.

Le surplus des opérations de l'exercice courant s'explique par les variations suivantes eu égard à la tarification :

	2000	1999
	SURPLUS (DÉFICITS)	
	(EN MILLIERS DE DOLLARS)	
VARIATIONS - BESOINS FINANCIERS DE L'ANNÉE COURANTE		
COTISATIONS *	139 592	109 577
AUTRES REVENUS	1 774	2 905
PROGRAMMES DE RÉPARATION **	(46 820)	(24 360)
PROGRAMME POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER	(12 218)	(18 041)
PROGRAMMES DE PRÉVENTION	(1 124)	1 492
FRAIS D'ADMINISTRATION	5 378	2 714
FINANCEMENT DE TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS	7 369	2 297
CRÉANCES DOUTEUSES	(13 406)	381
	80 545	76 965
INTÉRÊTS COURUS DU 1er JUILLET AU 31 DÉCEMBRE SUR LES VARIATIONS RELATIVES AUX BESOINS FINANCIERS DE L'ANNÉE COURANTE	2 885	2 363
	83 430	79 328
VARIATIONS - BESOINS FINANCIERS DES ANNÉES ANTÉRIEURES		
COTISATIONS ***	35 302	35 317
PROGRAMMES DE RÉPARATION ****	36 880	190 967
PROGRAMME POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER	(551)	(163)
FRAIS D'ADMINISTRATION	20 936	–
FINANCEMENT DE TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS	5 392	–
	97 959	226 121
SURPLUS DES OPÉRATIONS DE L'EXERCICE COURANT	181 389	305 449

* Les cotisations pour l'année de tarification 2000 sont estimées à un niveau supérieur de 139 592 000 $ à celui initialement estimé, ce qui constitue un surplus. Ce surplus résulte essentiellement d'une activité économique différente, dont une masse salariale cotisable supérieure de 6,5 % à celle initialement prévue. À cette activité économique différente devrait correspondre une hausse du coût des programmes de réparation d'environ 100 000 000 $.

** Lors de la tarification, le coût en date du 1er juillet 2000 pour les lésions professionnelles de 2000 a été établi à 1 067 900 000 $. Ce même coût est établi à 1 114 720 000 $ dans les présents états financiers, ce qui signifie un déficit de 46 820 000 $. Ce déficit est le résultat net d'un surplus de 23 200 000 $ attribuable au changement de l'hypothèse du taux de rendement réel de 3,5 % à 4,0 % et d'un déficit de 70 020 000 $ relatif à la hausse du coût de diverses indemnités.

Ce déficit de 70 020 000 $ doit être considéré en relation avec le fait que les différences observées dans l'activité économique auraient dû entraîner une hausse d'environ 100 000 000 $ du coût des programmes de réparation.

*** Le surplus de 35 302 000 $ au titre des revenus de cotisations des années antérieures a trait principalement à l'année d'application 1999. La principale raison est que la masse salariale cotisable définitive de 1999 s'avère plus élevée que celle qui a été estimée dans les états financiers de 1999 sur la base des données provisoires alors disponibles.

**** Le surplus de 36 880 000 $ pour les programmes de réparation à l'égard des lésions survenues avant 2000 comprend trois principaux éléments. Premièrement, un surplus de 76 270 000 $ a trait aux indemnités de remplacement du revenu versées en période de consolidation médicale et de réadaptation. Ce surplus concerne principalement les indemnités versées suite à des rechutes, récidives ou aggravations et reflète l'évolution à la baisse au cours des dernières années du nombre de rechutes, récidives ou aggravations. Deuxièmement, un surplus de 72 547 000 $ a trait aux indemnités de remplacement du revenu versées en période de postréadaptation. Ce surplus résulte essentiellement de la diminution du nombre de personnes qui ont droit à des indemnités à la suite de la détermination d'un emploi convenable. Enfin, un déficit de 114 365 000 $ correspond à l'estimation de l'impact que les modifications fiscales annoncées par les ministres des finances auront sur les tables d'indemnités de remplacement du revenu.

13. COTISATIONS À RECEVOIR ET AUTRES CRÉANCES

	2000	1999
	(EN MILLIERS DE DOLLARS)	
COTISATIONS À RECEVOIR	342 871	420 906
ESTIMATION DES REVENUS COURUS DE COTISATIONS	37 941	26 001
SOMMES À RECEVOIR DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC POUR L'INSPECTION *	16 000	31 000
SURPAYÉS DE PRESTATIONS DES PROGRAMMES DE RÉPARATION À RECEVOIR	25 032	24 429
AUTRES CRÉANCES	11 452	6 719
	433 296	509 055
MOINS :		
PROVISION POUR CRÉANCES DOUTEUSES **	80 300	93 500
	352 996	415 555

* L'article 249 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* prévoyait, avant son abrogation le 31 mars 1997, que toute somme requise pour l'application de cette loi et des règlements relativement à l'inspection était prise à même les deniers accordés annuellement à cette fin par la Législature. Selon les termes d'une entente intervenue avec le gouvernement du Québec en 1997, le remboursement de ce solde à recevoir est prévu pour 2001 et sera porté en réduction de la dépense de créances douteuses.

** Cette provision inclut un montant de 16 000 000 $ (1999 : 31 000 000 $) à l'égard des sommes à recevoir du gouvernement du Québec pour l'inspection.

14. FONDS CONFIÉS À LA CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT DU QUÉBEC

	2000	1999
	(EN MILLIERS DE DOLLARS)	
FONDS PARTICULIER		
DÉPÔTS À PARTICIPATION - AU COÛT (2000 : 6 919 202 UNITÉS; 1999 : 6 184 924 UNITÉS) (VALEUR MARCHANDE EN MILLIERS DE DOLLARS, 2000 : 9 115 181; 1999 : 8 541 271)	7 652 413	6 644 500
PLUS :		
PARTIE AMORTIE DE LA DIFFÉRENCE ENTRE LA VALEUR MARCHANDE DES DÉPÔTS ET LEUR COÛT	1 247 969	1 037 844
	8 900 382	7 682 344
MOINS :		
PARTIE NON AMORTIE DES GAINS ET PERTES RÉALISÉS SUR PLACEMENTS PAR LA CAISSE	563 805	326 734
DÉPÔTS À PARTICIPATION À UNE VALEUR AXÉE SUR LA VALEUR MARCHANDE	8 336 577	7 355 610
REVENUS À RECEVOIR	68 809	95 438
	8 405 386	7 451 048
EMPRUNT À COURT TERME À TAUX VARIABLE ET INTÉRÊTS COURUS •	(341 235)	(101 388)
	8 064 151	7 349 660

Les dépôts à participation dans un fonds particulier à la Caisse de dépôt et placement du Québec sont exprimés en unités. Ces unités sont encaissables moyennant préavis, selon les modalités des règlements de la Caisse et selon les ententes spécifiques avec la Commission, à la valeur marchande de l'avoir net du fonds particulier à la fin de chaque mois. À la clôture de chaque mois du fonds particulier, la Caisse attribue à la Commission le revenu net de placement ainsi que les gains et pertes réalisés sur placements.

La variation de l'exercice de l'emprunt à court terme, exclusion faite des intérêts courus, est de 238 653 282 $ (1999 : 44 210 865 $).

La partie non amortie de la différence entre la valeur marchande des dépôts et leur coût représente un gain de 214 799 465 $ au 31 décembre 2000 (1999 : 858 926 557 $).

Les dépôts et retraits effectués auprès de la Caisse de dépôt et placement du Québec en 2000 s'établissent respectivement à 1 210 000 000 $ et 1 285 000 000 $ (1999 : 1 049 000 000 $ et 1 346 000 000 $).

Les acquisitions d'unités de dépôts à participation pour l'exercice totalisent 1 007 912 662 $ (1999 : 399 024 080 $) et le produit d'aliénation d'unités de dépôts à participation totalise 0 $ (1999 : 221 307 086 $). Le gain sur l'aliénation d'unités de dépôts à participation est de 0 $ (1999 : 38 009 412 $).

• La Commission a obtenu de la Caisse une marge de crédit de 350 millions de dollars pour combler les déficits de caisse mensuels. Elle porte un taux d'intérêt basé sur le rendement du taux du compte de dépôt à vue au jour le jour majoré de 0,5 %. Le taux d'intérêt était de 5,9 % au 31 décembre 2000 (1999 : 5,0 %). Cette marge de crédit expire en 2001.

15. SOLDE DE PRIX DE VENTE D'UN IMMEUBLE

	2000	1999
	(EN MILLIERS DE DOLLARS)	
GARANTI PAR CESSION TRANSPORT DE SUBVENTION À ÊTRE VERSÉE PAR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, REMBOURSABLE PAR ANNUITÉS DE 1 454 705 $, ÉCHÉANT LE 31 DÉCEMBRE 2006, TAUX 7,5 %	6 828	7 705

16. IMMOBILISATIONS

	2000			1999
		(EN MILLIERS DE DOLLARS)		
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
TERRAINS	749	–	749	749
ÉDIFICES	10 379	6 777	3 602	3 861
AMEUBLEMENT ET ÉQUIPEMENT	15 350	12 278	3 072	3 357
MATÉRIEL ROULANT	997	842	155	197
ÉQUIPEMENT ET LOGICIELS INFORMATIQUES	99 639	78 618	21 021	22 980
SYSTÈME DE TÉLÉCOMMUNICATIONS	7 391	5 416	1 975	481
AMÉLIORATIONS LOCATIVES	4 467	4 453	14	20
	138 972	108 384	30 588	31 645

Les déboursés de l'exercice sont de 12 162 070 $ (1999 : 9 310 580 $) et les encaissements pour les aliénations sont de 115 207 $ (1999 : 47 565 $). Le gain sur les aliénations est de 84 952 $ (1999 : 23 720 $).

17. PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE, VACANCES ET DÉPARTS ASSISTÉS

	2000				1999
			(EN MILLIERS DE DOLLARS)		
	Congés de maladie	Vacances	Départs assistés	Total	
SOLDE AU DÉBUT	43 853	20 190	6 241	70 284	64 380
DÉPENSES DE L'EXERCICE	9 686	17 133	2 775	29 594	29 345
UTILISATION DE L'EXERCICE	(5 396)	(14 932)	(5 672)	(26 000)	(23 441)
SOLDE À LA FIN	48 143	22 391	3 344	73 878	70 284

18. PROVISION POUR REMBOURSEMENTS DE COTISATIONS

	2000	1999
	(EN MILLIERS DE DOLLARS)	
PROVISION RELATIVE AUX AJUSTEMENTS DÉFINITIFS DES COTISATIONS DES EMPLOYEURS ASSUJETTIS AU MODE RÉTROSPECTIF		
SOLDE AU DÉBUT	102 512	99 581
REDRESSEMENT (NOTE 3)		
INTÉRÊTS SUR LA PROVISION POUR REMBOURSEMENTS DE COTISATIONS	25 955	–
SOLDE AU DÉBUT REDRESSÉ	128 467	99 581
VARIATION DE L'EXERCICE		
ESTIMATION DE L'AJUSTEMENT DÉFINITIF DE L'ANNÉE ANTÉRIEURE	10 672	32 017
RÉVISION D'ESTIMATION DES ANNÉES PRÉCÉDANT L'ANNÉE ANTÉRIEURE	(6 700)	(1 600)
INTÉRÊTS	(7 724)	–
	(3 752)	30 417
REMBOURSEMENTS EFFECTUÉS	(36 402)	(27 486)
SOLDE À LA FIN	88 313	102 512

19. PASSIF ACTUARIEL

	2000	1999
		(EN MILLIERS DE DOLLARS)
SOLDE AU DÉBUT	7 253 069	7 191 082
REDRESSEMENT (NOTE 3)		
INSCRIPTION D'UNE PROVISION À L'ÉGARD DES FRAIS D'ADMINISTRATION FUTURS ET DES CONTRIBUTIONS FUTURES AU FINANCEMENT DE TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS	594 588	–
SOLDE AU DÉBUT REDRESSÉ	7 847 657	7 191 082
VARIATION DU PASSIF ACTUARIEL		
PROGRAMMES DE RÉPARATION		
ÉVOLUTION DU PASSIF ACTUARIEL	230 999	82 932
MODIFICATION À L'HYPOTHÈSE DU TAUX DE RENDEMENT RÉEL	(242 306)	–
MODIFICATIONS AUX HYPOTHÈSES NON ÉCONOMIQUES ET AUX MÉTHODES DE CALCUL DU PASSIF ACTUARIEL	48 768	(25 504)
	37 461	57 428
PROGRAMME POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER		
ÉVOLUTION DU PASSIF ACTUARIEL	3 141	4 559
MODIFICATIONS AUX HYPOTHÈSES NON ÉCONOMIQUES ET AUX MÉTHODES DE CALCUL DU PASSIF ACTUARIEL	(742)	–
	2 399	4 559
FRAIS D'ADMINISTRATION		
ÉVOLUTION DU PASSIF ACTUARIEL	5 239	–
MODIFICATION À L'HYPOTHÈSE DU TAUX DE RENDEMENT RÉEL	(10 917)	–
	(5 678)	–
FINANCEMENT DE TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS		
ÉVOLUTION DU PASSIF ACTUARIEL	(2 538)	–
MODIFICATION À L'HYPOTHÈSE DU TAUX DE RENDEMENT RÉEL	(2 125)	–
	(4 663)	–
	29 519	61 987
SOLDE À LA FIN	7 877 176	7 253 069

CE PASSIF ACTUARIEL SE RÉPARTIT COMME SUIT À L'ÉGARD DES INDEMNITÉS ACCORDÉES PAR LA COMMISSION :

PROGRAMMES DE RÉPARATION		
REMPLACEMENT DU REVENU		
CONSOLIDATION MÉDICALE ET RÉADAPTATION	1 029 906	1 029 456
POSTRÉADAPTATION	3 650 592	3 529 102
	4 680 498	4 558 558
ASSISTANCE MÉDICALE ET FRAIS DE RÉADAPTATION	825 075	802 631
DOMMAGES CORPORELS	253 920	239 948
INCAPACITÉ PERMANENTE	1 090 920	1 182 187
DÉCÈS	312 701	332 488
STABILISATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE	90 565	100 406
	7 253 679	7 216 218
PROGRAMME POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER	39 250	36 851
FRAIS D'ADMINISTRATION	448 480	–
FINANCEMENT DE TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS	135 767	–
	7 877 176	7 253 069

20. FLUX DE TRÉSORERIE

	2000	1999
	(EN MILLIERS DE DOLLARS)	
INTÉRÊTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE	40 879	36 181

Ces intérêts versés sont déjà soit inclus dans certaines catégories de dépenses, soit présentés distinctement dans les notes complémentaires aux états financiers.

21. ENGAGEMENTS ET ÉVENTUALITÉ

Engagements

Baux pour location d'espaces

La Commission est engagée en vertu de baux pour location d'espaces pour une somme de 198 448 690 $ au 31 décembre 2000 (1999 : 192 178 123 $). Ces baux s'échelonnent jusqu'en 2016 avec possibilité de renouvellement à l'échéance. Une clause prévoit la révision des loyers en fonction des hausses de frais d'exploitation ou de taxes.

Les versements au cours des cinq prochains exercices, basés sur le montant des loyers au 31 décembre 2000, sont :

2001	18 644 547 $
2002	17 758 617
2003	17 074 533
2004	16 773 727
2005	16 253 628

Contrats de location d'équipement et contrats de service

La Commission est engagée en vertu de divers contrats de location d'équipement et contrats de service pour une somme estimée à 33 830 361 $ au 31 décembre 2000 (1999 : 20 630 046 $). Abstraction faite du contrat spécifique pour l'exploitation de produits et services de commerce électronique dont il est fait mention ci-après, ces contrats, qui s'échelonnent sur une période de un à quatre ans, prévoient des versements annuels de :

2001	24 435 900 $
2002	5 862 372
2003	2 418 633
2004	1 113 456

Acquisition de produits et services de commerce électronique

En 1995, la Commission a signé une entente cadre avec le consortium Banque Nationale, Desjardins et Bell Canada en vue de l'acquisition de produits et services de commerce électronique. Cette entente permettra, d'une part, à la Commission d'améliorer son service à la clientèle et elle représente, d'autre part, un impact économique et technologique favorable au développement de l'expertise québécoise en matière de commerce électronique, en plus de contribuer au développement de produits de langue française exportables à moyen terme au sein de la francophonie mondiale.

À l'égard de l'exploitation de produits et services de commerce électronique, la Commission a autorisé un engagement financier de 50 000 000 $ réparti sur une période de sept ans et demi. Au 31 décembre 1997, ce montant a été affecté, à même le surplus des opérations de l'exercice courant de 1997 et selon un mécanisme d'amortissement sans intérêt, au financement des dépenses à encourir au cours des prochains exercices financiers pour l'exploitation de produits et services de commerce électronique.

Au 31 décembre 2000, un contrat spécifique avait été signé pour un montant de 49 700 000 $ s'échelonnant jusqu'en 2002 pour l'implantation et l'exploitation de produits et services de commerce électronique. Le solde de l'engagement relatif à ce contrat s'établit, au 31 décembre 2000, à 21 833 563 $.

Éventualité

Entreprises de compétence fédérale

La Cour suprême du Canada a, dans son jugement du 26 mai 1988, décidé que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ne s'applique pas aux entreprises de compétence fédérale. Comme suite à ce jugement, la Commission a remboursé aux employeurs concernés les cotisations indûment perçues, y compris un intérêt annuel de 5 %.

Toutefois, des actions ont été intentées en Cour supérieure du Québec par plusieurs entreprises de transport extra-provinciales qui se considèrent de compétence fédérale. Elles réclament le remboursement intégral des cotisations qu'elles ont versées à la Commission pour les années 1981 à 1988 inclusivement et non pas seulement la partie de la cotisation s'appliquant à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Ces entreprises demandent en outre que les sommes qui leur seraient éventuellement remboursées portent intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur le ministère du revenu* au lieu du taux de 5 % établi par la Commission. Ces actions totalisent environ 46 000 000 $ sans compter les intérêts.

À l'égard de cette éventualité, la Commission n'est pas en mesure d'estimer le montant pouvant en résulter.

22. EMPLOYEURS TENUS PERSONNELLEMENT AU PAIEMENT DES PRESTATIONS

En vertu des dispositions particulières prévues au chapitre X de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* à l'égard des employeurs tenus personnellement au paiement des prestations, la Commission verse des prestations aux travailleurs victimes de lésions professionnelles au nom de cette catégorie d'employeurs. Ces employeurs remboursent la Commission pour les prestations versées en leur nom et paient leur quote-part des frais qu'elle engage pour l'application dudit chapitre sous forme d'un pourcentage de ces mêmes prestations versées.

Compte tenu qu'elles sont recouvrées intégralement, les prestations présentes et futures afférentes aux événements survenus en date de fin d'exercice financier ne sont pas présentées à l'état des revenus et dépenses ni au bilan de la Commission. Toutefois, les sommes perçues pour financer les frais engagés par la Commission pour l'application du chapitre X sont appliquées en réduction de la dépense de frais d'administration.

Les prestations facturées par la Commission aux employeurs tenus personnellement au paiement des prestations se chiffrent à 14 913 742 $ en 2000 comparativement à 12 074 654 $ en 1999.

En vertu de l'article 334 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tous les employeurs tenus personnellement au paiement des prestations doivent conclure avec une personne morale et maintenir en vigueur un contrat d'assurance, de cautionnement ou de garantie par lequel cette personne s'engage à assumer le paiement des prestations aux bénéficiaires en cas de défaut de l'employeur.

Conformément à l'article 344 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, lorsqu'un employeur et son assureur ou la personne qui s'est portée caution ou garante du paiement des prestations sont disparus ou insolvables, la Commission paie au bénéficiaire les prestations dues. Pour couvrir les sommes qu'elle a ainsi payées, la Commission peut imposer aux employeurs tenus personnellement au paiement des prestations une cotisation additionnelle.

Toutefois, la Commission n'a pas évalué ni inscrit à son passif la valeur des engagements relatifs aux réclamations des employeurs tenus personnellement au paiement des prestations, ceci en raison de la très faible probabilité que tous les employeurs tenus personnellement au paiement des prestations ainsi que leurs assureurs ou les personnes qui se sont portées caution ou garantes du paiement des prestations disparaissent ou deviennent insolvables.

23. AUTRES MANDATS DE LA COMMISSION

En vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, et conformément à une entente avec le Gouvernement du Canada, la Commission indemnise les fonctionnaires fédéraux victimes de lésions professionnelles. Le Gouvernement du Canada et ses organismes remboursent la Commission et lui paient les frais qu'elle engage à cet égard.

De plus, outre les mandats relatifs à la santé et à la sécurité du travail et à l'indemnisation des victimes de lésions professionnelles, le gouvernement du Québec a également confié à la Commission la responsabilité d'indemniser les victimes en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* et de la *Loi visant à favoriser le civisme*. Le gouvernement du Québec rembourse la Commission et lui paie les frais engagés par la Commission à cet effet.

Les prestations facturées par la Commission à ce titre se répartissent comme suit :

	2000	1999
	(EN MILLIERS DE DOLLARS)	
LOI SUR L'INDEMNISATION DES AGENTS DE L'ÉTAT	11 295	10 881
LOI SUR L'INDEMNISATION DES VICTIMES D'ACTES CRIMINELS ET LOI VISANT À FAVORISER LE CIVISME	36 355	31 899
	47 650	42 780

Compte tenu qu'elles sont recouvrées intégralement, les prestations présentes et futures afférentes aux événements survenus en date de la fin de l'exercice financier ne sont pas présentées à l'état des revenus et dépenses ni au bilan de la Commission. Toutefois les sommes perçues pour financer les frais engagés par la Commission pour l'application de ces lois sont appliquées en réduction des frais d'administration.

24. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

La Commission est apparentée avec tous les ministères et tous les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec, ou soumis soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. La Commission n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations, à l'exception de celles présentées à la note 8 à l'égard des subventions de prévention à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail du Québec, de la note 10 concernant le financement de la Commission des lésions professionnelles et du Tribunal administratif du Québec, des notes 11 et 13 à l'égard du suivi des frais d'inspection relativement aux exercices antérieurs, ainsi que celle présentée à la note 23 à l'égard de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* et de la *Loi visant à favoriser le civisme*, ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

25. COTISATIONS AUX RÉGIMES DE RETRAITE À TITRE D'EMPLOYEUR

Les employés de la Commission participent au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), lesquels sont administrés par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances. Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Les obligations de la Commission envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations pour services courants à titre d'employeur. Les cotisations de la Commission imputées aux dépenses de l'exercice s'élèvent à 6 265 007 $ (1999 : 9 130 755 $).

Le taux de cotisation de l'employeur pour le service régulier du RREGOP jusqu'au 31 décembre 1999 correspondait à 5,22 % du salaire admissible pour les participants syndicables (5,02 % pour les participants non syndicables). À la suite des modifications apportées au régime, à compter du 1er janvier 2000, le taux de cotisation de l'employeur pour le service régulier correspond à 3,51 % du salaire admissible pour les participants syndicables (0,79 % pour les participants non syndicables).

26. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres de 1999 ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 2000.

Bureaux de la CSST

Siège social
524, rue Bourdages
C.P. 1200
Succursale Terminus
Québec (Québec)
G1K 7E2
Tél. (418) 266-4850
Téléc. (418) 266-4398

Centre administratif
1199, rue De Bleury
C.P. 6056
Succursale Centre-ville
Montréal (Québec)
H3C 4E1
Téléc. (514) 906-3852

Directions régionales

Abitibi-Témiscamingue

33, rue Gamble Ouest
Rouyn-Noranda (Québec)
J9X 2R3
Tél. (819) 797-6191
1 800 668-2922
Téléc. (819) 762-9325

1185, rue Germain, 2e étage
Val-d'Or (Québec)
J9P 6B1
Tél. (819) 354-7100
1 800 668-4593
Téléc. (819) 874-2522

Bas-Saint-Laurent

180, rue des Gouverneurs
C. P. 2180
Rimouski (Québec)
G5L 7P3
Tél. (418) 725-6100
1 800 668-2773
Téléc. (418) 727-3948

Chaudière-Appalaches

777, rue des Promenades
Saint-Romuald (Québec)
G6W 7P7
Tél. (418) 839-2500
1 800 668-4613
Téléc. (418) 839-2498

Côte-Nord

Bureau 236
700, boulevard Laure
Sept-Îles (Québec)
G4R 1Y1
Tél. (418) 964-3900
1 800 668-5214
Téléc. (418) 964-8230

235, boulevard La Salle
Baie-Comeau (Québec)
G4Z 2Z4
Tél. (418) 294-7300
1 800 668-0583
Téléc. (418) 294-8691

Estrie

Place-Jacques-Cartier
Bureau 204
1650, rue King Ouest
Sherbrooke (Québec)
J1J 2C3
Tél. (819) 821-5000
1 800 668-3090
Téléc. (819) 820-3927

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec)
G4X 2V1
Tél. (418) 368-7800
1 800 668-6789
Téléc. (418) 360-8375

200, boulevard Perron Ouest
C. P. 939
New Richmond (Québec)
G0C 2B0
Tél. (418) 392-5091
1 800 668-4595
Téléc. (418) 392-5406

Île-de-Montréal

1, complexe Desjardins
Tour sud, 30e étage
C. P. 3, succursale Place-Desjardins
Montréal (Québec)
H5B 1H1
Tél. (514) 906-3000
Télécopieurs
Montréal-1
(514) 906-3131
Montréal-2
(514) 906-3232
Montréal-3
(514) 906-3330
Montréal-4
(514) 906-3434

Lanaudière

432, rue De Lanaudière
C. P. 550
Joliette (Québec)
J6E 7N2
Tél. (450) 753-2600
1 800 461-4489
Téléc. (450) 756-6832

Laurentides

6e étage
85, rue De Martigny Ouest
Saint-Jérôme (Québec)
J7Y 3R8
Tél. (450) 431-4000
1 800 465-2234
Téléc. (450) 432-1765

Laval

1700, boulevard Laval
Laval (Québec)
H7S 2G6
Tél. (450) 967-3200
Téléc. (450) 668-1174

Longueuil

25, boulevard La Fayette
Longueuil (Québec)
J4K 5B7
Tél. (450) 442-6200
1 800 668-4612
Téléc. (450) 928-5624

Mauricie et Centre-du-Québec

Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec)
G8Z 4J9
Tél. (819) 372-3400
1 800 668-6210
Téléc. (819) 371-6952

Outaouais

15, rue Gamelin
C. P. 454
Hull (Québec)
J8Y 6P2
Tél. (819) 778-8600
1 800 668-4483
Téléc. (819) 772-3966

Québec

730, boulevard Charest Est
C. P. 4900,
succursale Terminus
Québec (Québec)
G1K 7S6
Tél. (418) 266-4000
1 800 668-6811
Téléc. (418) 266-4015

Saguenay-Lac-Saint-Jean

Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
C. P. 5400
Chicoutimi (Québec)
G7H 6P8
Tél. (418) 696-5200
1 800 668-0087
Téléc. (418) 545-3543

Complexe du Parc
6e étage
1209, boulevard du Sacré-Coeur
C. P. 47
Saint-Félicien (Québec)
G8K 2P8
Tél. (418) 679-5463
1 800 668-6820
Téléc. (418) 679-5931

Saint-Jean-sur-Richelieu

145, boulevard Saint-Joseph
C. P. 100
Saint-Jean-Iberville (Québec)
J3B 6Z1
Tél. (450) 359-2100
1 800 668-2204
Téléc. (450) 359-1307

Valleyfield

9, rue Nicholson
C. P. 478
Salaberry-de-Valleyfield (Québec)
J6S 4V7
Tél. (450) 377-6200
1 800 668-2550
Téléc. (450) 377-8228

Yamaska

2710, rue Bachand
C. P. 430
Saint-Hyacinthe (Québec)
J2S 7B8
Tél. (450) 771-3900
1 800 668-2465
Téléc. (450) 773-8126

66, rue Court
Granby (Québec)
J2G 4Y5
Tél. (450) 378-7971
Téléc. (450) 776-7256

26, place Charles-De Montmagny
Sorel-Tracy (Québec)
J3P 7E3
Tél. (450) 743-2727
Téléc. (450) 746-1036

Visitez le site Web de la CSST : www.csst.qc.ca